

أثر المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية على الإبداع للقيادات الادارية

"دراسة ميدانية لشركات صناعة الأدوية الصناعات الدوائية في الاردن "

إعداد الطالبة

إيناس عقل منصور

باشراف الدكتور

أكثم الصرايرة

أستاذ

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال

كلية الدراسات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية

السلط – الأردن

2014/5/22

أعضاء لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 22-5-2014 م

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
أ.د. أكثم عبد المجيد الصرايرة، رئيساً أستاذ، ادارة عامة / سلوك تنظيمي	....
د. مازن كمال قطيشات، عضواً أستاذ مساعد، ادارة أعمال	....
د.ياسر منصور المنصور، عضواً أستاذ مساعد، ادارة جودة شاملة	....
أ.د.شوقي جواد العلي ، عضواً (ممتحن خارجي) استاذ، ادارة اعمال/ تنظيم واستيراتيج، جامعة عمان العربية	....

تعهد وإقرار

أنا الطالبة إيناس عقل منصور الموقع أدناه، اقر بان جميع المعلومات الواردة في رسالة الماجستير بعنوان "أثر المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية على الإبداع للقيادات" بإشراف الدكتور أكثم الصرايرة، من إنتاجي الشخصي خلال دراستي في جامعة البلقاء التطبيقية وأتحمل كافة المسؤوليات المترتبة على ذلك في حال ثبوت عكس ذلك، كما أفوض الجامعة حق تصوير الرسالة كلياً أو جزئياً وذلك لغايات البحث العلمي والتبادل مع المؤسسات التعليمية والبحثية والجامعات.

إيناس عقل منصور

الإهــداء

إلى الذي رباني فأحسن... وأعطاني فأكرم ...

إلى والدي العظيم ...

إلى من أعطتني دافعا للنجاح ...أمي الحبيبة ....

إلى من وقف دائما بجانبي... زوجي العزيز....

إلى من أنسى بعيونهم تعبي... ويهون الصعب ويقترب المستحيل...أولادي أمير ويارا...

إلى أخواتي وإخواني ...

إلى أساتذتي جميعا ...

الى الادارية ربى خالد حجازي ...

إلى كل من تفضل علي بمد يد المساعدة ...

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله رب العالمين، وبه نستعين، والصلاة والسلام على رسوله الأمين محمد سيد الأنبياء وخاتم المرسلين، وعلى اله الطيبين وأصحابه الميامين.

لا يسعني وانأ أقدم هذه الرسالة إلا إن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان والعرفان بالجميل الدكتور أكثم الصرايرة لما قدمه لي من توجيهات سديدة، ورعاية علمية، وأراء قيمة، كان لها الأثر الكبير في اغناء الرسالة وإخراجها بهذه الصورة.

وتود الباحثة أن تتقدم بالشكر والتقدير للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة لما سيبدونه من ملاحظات تثري الرسالة.

وفي الختام لا يفوت الباحثة أن تشكر كل من كان له دور في انجاز هذه الدراسة، وبالأخص موظفي شركات الصناعات الدوائية.

الباحثة

ايناس عقل منصور

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق



الملخص

اثر المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية على الإبداع للقيادات الادارية

"دراسة ميدانية لشركات صناعة الأدوية الصناعات الدوائية في الاردن "

إعداد

ايناس عقل منصور

إشراف

الدكتور اكثم الصرايرة

أستاذ

هدفت الدراسة إلى تحديد اثر المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل) بأبعادها الأربعة (بعد البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، بعد الموارد البشرية، بعد المستلزمات الإدارية، بعد الإمكانات المادية) في الإبداع (المتغير التابع) بأبعاده الخمس (المرونة، التميز، التطوير، المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات، روح المجازفة) في شركات الصناعات الدوائية.

وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي_التحليلي والمعتمد على المسح الميداني لمجتمع الدراسة من الوظائف الإدارية (المدراء، رؤساء الأقسام) في شركات الصناعات الدوائية، وقد تم أخذ عينة مكونة من (5) شركات بحيث تم توزيع (100) استبانه على عينة الدراسة وقد استرد (86) استبانه كان منها (82) استبانه صالحة للتحليل وهذه تشكل ما نسبة (82%) من عينة الدراسة، حيث خضعت إجاباتهم للتحليل.

وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

يوجد تأثير لمدة الخدمة على "المرونة، التميز، الإبداع للقيادات"، وأن الفروقات كانت بين من تقل خدمتهم عن السنة ومن تتراوح خدمتهم ما بين (1-أقل من 5 سنوات) لصالح من تقل خدمتهم عن 5 سنوات،كما وتبين عدم وجود تأثير للمسمى الوظيفي على الإبداع للقيادات. كما اظهرت الدراسة عدم وجود تأثير لسنوات الخبرة على الإبداع للقيادات. ولا يوجد تأثير ايضا للمؤهل العلمي على الإبداع للقيادات. كما انه لا يوجد تأثير للعمر على الإبداع للقيادات. وتبين بالدراسة أنه يوجد تأثير للنوع الاجتماعي على "المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات، روح المجازفة، الإبداع ككل" وكانت النتائج لصالح الذكور. وتبين انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، المستلزمات المادية، الموارد البشرية، المستلزمات الإدارية) على الإبداع للقيادات.

وفي ضوء نتائج الدراسة تم الخروج بأهم التوصيات:

تدريب وتطوير موظفي شركات الصناعية الدوائية بكافة مستوياتهم ضمن ورش العمل والندوات والمؤتمرات اللازمة لزيادة قدرتهم على استخدام نظم المعلومات الإدارية. والرفع من جودة نظم المعلومات الإدارية وذلك عبر توفير المخصصات المالية اللازمة لتطوير نظم المعلومات بما يحقق سهولة فهم وتعلّم نظام المعلومات الإدارية، وتبسيط شركات الصناعات الدوائية للإجراءات وخاصة في المعاملات الروتينية، وانتقاء شركات الصناعات الدوائية للمدراء والمشرفين لديهم وفق معايير عالية لضمان جودة خدماتها، والتحديث المستمر لنظم المعلومات الإدارية بما يضمن قدرة النظام على تلبية جميع متطلبات المستفيدين وإيجاد حلول للمشاكل. وتحفيز الباحثين في شركات الصناعات الدوائية لإجراء المزيد من الدراسات حول نظم المعلومات الإدارية والإبداع.

الفصل الأول
الإطار العام للدراسة

(1-1) المقدمة

(1-2) مشكلة الدراسة

(1-3) أهمية الدراسة

(1-4) أهداف الدراسة

(1-5) أنموذج الدراسة الافتراضي

(1-6) فرضيات الدراسة

(1-7) التعريفات الإجرائية

(1-8) الدراسات السابقة العربية والأجنبية

(1-9) مناقشة الدراسات السابقة

(1-10) مجالات الإفادة من الرسائل السابقة

(1-11) ما يميز الدراسة عن الدراسات الأخرى

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

(1-1) المقدمة

لقد تزايد دور نظم المعلومات الإدارية وزاد الاهتمام الإداري بها يوما بعد يوم حيث بدأت الإدارة تهتم بدور المعلومات على مستوى العمل ومستوى الأداء مما أدى إلى ضرورة التركيز على انعكاس دور المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية على الإبداع.

وينصب جزء كبير من جهود الباحثين على تسخير المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية لزيادة الإبداع لديهم وعليه فان مشكلة الدراسة تتلخص في تحليل اثر المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية على الإبداع لمديرين شركات الصناعات الدوائية في الأردن.

وقد ركز النصف الثاني من القرن العشرين على الإبداع بوصفه نتيجة كل قابليات الإنسان وتعمل المنظمات في ظل التحديات التي تواجهها إلى إيجاد طرائق مثلى للتأقلم والتكيف مع هذه التحديات من خلال ما تمتلكه من طاقات إبداعية، إذ أن الإبداع سيرتقي بها للريادة، ولكن هذا ليس بالأمر السهل إذ لا بد من وجود معايير تميز المبدعين وتحرص عليهم وتحفزهم للتوصل إلى غاياتها.

أصبحت القوى البشرية عاملا مهما في تقدم المجتمعات وتنميتها بتجديد وإعادة وصياغة نفسها ،ولا يمكن أن تؤدي القوى البشرية ذلك إلا إذا أحسن استغلال القوى البشرية المميزة وتطوير تلك الطاقات المبدعة والخلاقة التي يتحلى بها المبدعون بدور هام وفعال في تنمية مجتمعاتهم في جميع المجالات. ويعتبر الإبداع أيضا مظهرا من مظاهر التجديد التربوي حيث يستهدف تطوير القوى البشرية على نحو يجعله يلعب دورا مهما في تقدم المجتمعات كما تعتبر القوى البشرية المحرك الأساسي لجميع مظاهر الحياة.

(1-2) مشكلة الدراسة وأسئلتها:

بناءً على ما تقدم في الصفحة السابقة وما نعيشه من تطور وتقدم علمي في مجال نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الإبداع تولد الإحساس لدى الباحثة بالقيام بهذه الدراسة "المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية وأثرها على الإبداع للقيادات "حيث أن البحث في هذا المجال ما زال قليلا على الصعيد المحلي وكذلك ندرة الدراسات العربية والأجنبية في هذا المجال- في حدود علم الباحثة - حيث أن الباحثة لم تجد دراسة تناولت هذا الموضوع بالتحديد ، ولتوضيح مشكلة الدراسة بشكل أكبر فانه يمكن طرح الإثارات البحثية الآتية ومحاولة الإجابة عنها:

1- هل هناك اثر لاستخدام نظم المعلومات على الإبداع للقيادات في شركات الصناعات الدوائية ؟

2- ما واقع نظم المعلومات الإدارية في شركات الصناعات الدوائية؟

3- ما أثر نظم المعلومات الإدارية على الإبداع للقيادات؟

4- هل تهتم إدارة المنظمات المبحوثة بتحقيق حالة من الإبداع لدى الفرد والجماعة والمنظمة نفسها؟

5- يتباين أثر المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الادارية على الابداع للقيادات الادارية وفقا للعوامل الديمغرافية (النوع الاجتماعي ، الخبرة ، مدة الخدمة ، العمر،المستوى التعليمي،المسمى الوظيفي) .

(1-3) أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال الجوانب الآتية:

1- أهمية قطاع الأدوية إذ تعد شركات الصناعات الدوائية من المؤسسات الرائدة في الأردن.

2- الأهمية النظرية للمتغيرات المبحوثة.

3- دعم وتوجيه قطاع الأدوية في الأردن لتناول مثل هذه الموضوعات المهمة بالدراسة لأجل الاستفادة منها في تحسين أدائها والمساهمة في تحقيق الميزة التنافسية للشركات من خلال توفير المعلومات لأصحاب القرار.

4- تساعد نتائج هذه الدراسة قطاع الأدوية في الأردن على الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية وتفعيلها.

5- أهمية الدراسة لربطها بين جانبين مهمين الأول يتعلق بمؤشرات نجاح نظام المعلومات الإدارية، والثاني متعلق بالإبداع للقيادات.

(4-1) أهداف الدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى أنموذج يهدف إلى التعرف على واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية في شركات الصناعات الدوائية وتأثيرها على الإبداع للقيادات ويمكن تحديد أهداف هذه الدراسة بصورة دقيقة كالتالي:

1- بناء أنموذج يمثل علاقات متغيرات الدراسة وتأثيراتها المختلفة وعرض تلك العلاقات والتأثيرات وتقديم إطار نظري وشامل لمفهومي نظم المعلومات الإدارية والإبداع وصولا إلى النتائج التي تؤدي إلى إثبات أو نفي فرضيات الدراسة.

2- التعرف على تأثير أثر المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية على الإبداع للقيادات الادارية .

3- تقديم توصيات إلى متخذي القرار والمدراء في شركات الصناعات الدوائية تعمق مفاهيم المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية.

(1 -5) أنموذج الدراسة الافتراضي:

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة في ضوء إطارها النظري ومضامينها الميدانية تصميم أنموذج فرضي كما هو مبين في الشكل (1) الذي يشير إلى العلاقات المنطقية بين متغيرات الدراسة تعبيرا عن الحلول المؤقتة التي تقترحها الباحثة للإجابة عن الأسئلة البحثية المثارة في مشكلة الدراسة.ويمثل أنموذج الدراسة مجموعة من الفرضيات التي بنيت استنادا إلى:

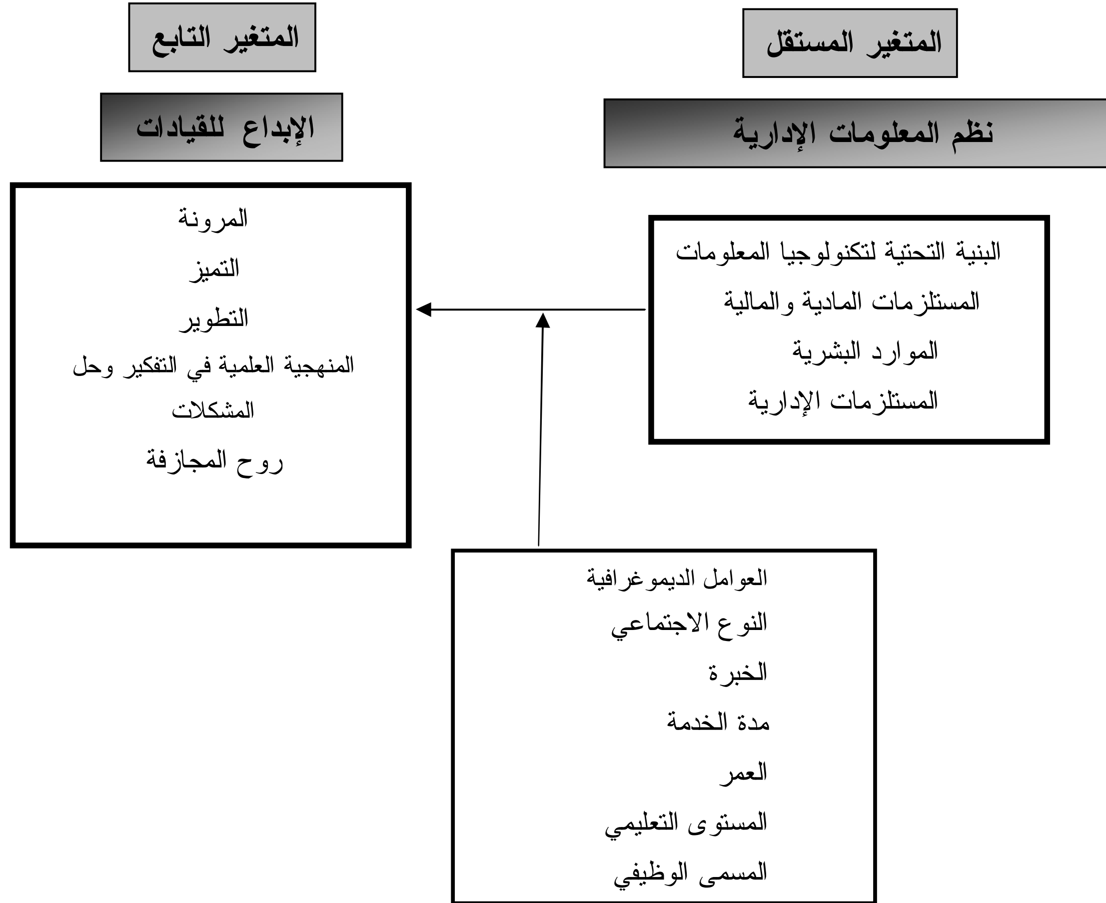
1. إمكانية قياس كل متغير من متغيرات الدراسة
2. شمولية الأنموذج وإمكانية اختياره.
3. اتساق المتغيرات مع خصائص بيئة شركات الصناعات الدوائية.

واعتمدت ضمن هذا الأنموذج المتغيرات المستقلة والمعتمدة إذ عدت نظم المعلومات الإدارية بأبعادها الأربعة متغيرات مستقلة تؤثر في الإبداع كونه بعدا معتمدا وتنطلق مسوغات اختيار الأنموذج ووضعه بالصيغة التي هو عليها من:

1- المتغيرات التي احتواها الأنموذج معبرة عن اتفاق قسم كبير من الباحثين.

2- احتواء المتغير المستقل الرئيسي الذي ورد في صيغة الأنموذج على متغيرات فرعية ذات أهمية كبيرة لمجتمع دراسة شركات الصناعات الدوائية.

3- القناعة التي توافرت لدى الباحثة بأهمية هذه المتغيرات.



الشكل (1) أنموذج الدراسة

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات (الصرايرة (2003) ،الغرايبة(2003))

(1-6) فرضيات الدراسة:

توافقا مع أهداف الدراسة واختبارا لأنموذجها فقد اعتمدت الدراسة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، المستلزمات المادية، الموارد البشرية، المستلزمات الإدارية) على الإبداع للقيادات في شركات الصناعات الدوائية.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستلزمات المادية على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستلزمات الإدارية على الإبداع للقيادات.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد أثر للعوامل الديموغرافية وهي (النوع الإجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية) على الإبداع **للقيادات.**

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية :

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر للنوع الاجتماعي على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر للعمر على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر للمؤهل العلمي على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر لسنوات الخبرة على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر للمسمى الوظيفي على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد أثر لمدة الخدمة على الإبداع للقيادات.

(1-7) التعريفات الإجرائية:

وفيما يلي استعراض للتعريفات الإجرائية في الدراسة الحالية

- **المعلومات**: هي البيانات التي خضعت للمعالجة والتحليل والتفسير بهدف استخراج المؤشرات والعلاقات التي تربط الحقائق والأفكار معا.
- **نظام المعلومات:** هو النظام الذي يضمن تدفق المعلومات المطلوبة إلى متخذي القرارات في مختلف الأقسام والدوائر، ويعمل كحلقة وصل بين الأجزاء المختلفة للكيان التنظيمي.
- **المرونة** : تعرف الباحثة هذا المفهوم بأنها الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تمكن الإنسان من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة المختلفة سواء أكان هذا التكيف بالتوسط أو القابلية للتغير أو الأخذ بأيسر الحلول واقلها تكلفة .
- **التميز**: تعرف الباحثة هذا المفهوم بأنه حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي ، تحقق مستويات غير عادية من الأداء والتنفيذ في المنظمة ، بما ينتج عنه نتائج وإنجازات تتفوق على المستويات السابقة من الإنجاز والأداء .
- **التطوير**: : تعرف الباحثة هذا المفهوم بأنه خطوات مدروسة من قبل المنظمة أو المنشأة لتحسين أداء قطاع معين بالإستعانة بأدوات حديثة وأفكار جديدة وخبراء في مجال هذا القطاع ليتم الحصول على أقصى عائد .
- **روح المجازفة** : تعرف الباحثة هذا المفهوم بأنه خروج عن المألوف بغرض تحقيق ايجابي في المنظمة أو المنشأة أو هو المغامرة بعمل شيء دون التثبت من النتائج لما يراه صاحب القرار بأنه يعود على المنظمة بالفائدة .
- **المحتوى المعرفي**: هو خلاصة من الحقائق والمفاهيم والمبادئ والنظريات في مجال معرفي، مثل: (الفيزياء، والكيمياء، والرياضيات)، أو في مجال معرفي غير منظم، مثل

(التربية البيئية، والتربية الأسرية)، وطرق معالجة هذه المعلومات، وهذا المحتوى يجب أن يعين المتعلم في فهم المعرفة واكتشافها بنفسه.

- **الإبداع:** مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العامل.
- **نظم المعلومات الإدارية:** هي النظم التي تزود الإداريين بالمعلومات اللازمة لأداء عملهم وذلك بعد أن يقوم بمعالجة البيانات المدخلة إليه.
- **القيادة:** عملية التأثير في سلوك التابعين وذلك من أجل حفزهم على العمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف معينة.
- **المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات** : : تعرف الباحثة هذا المفهوم بأنه الطريقة العلمية المثلى لحل المشاكل التي تواجه المنظمة وتبدأ بتحديد المشكلة وتحليلها وإيجاد البدائل ثم اختبار هذه البدائل وتحديد البديل الأمثل لحل المشكلة .
- **البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات:** تعرف الباحثة هذا المفهوم بأنها الوسائل والمعدات والإنشاءات التي يمكن من خلالها تامين احتياجات شركات الصناعات الدوائية ، ويشتمل مفهوم البنية الأساسية على خدمات الاتصالات الحديثة و الأقمار الصناعية و شبكات الانترنت و الحواسيب الشخصية ومراكز المعلومات وقواعد البيانات المستخدمة في استقبال البيانات ومعالجتها وتخزينها وتعديلها ونقلها الكترونيا.
- **المستلزمات الإدارية** : تعرف الباحثة هذا المفهوم بأنه كل ما هو مطلوب من الأشياء المادية والمعنوية من الإدارة بحيث يتحقق إمكانية تنفيذ الأعمال بأساليب تكنولوجية حديثة وآمنه ووجود الدعم والخطط الإستراتيجية والرقابة المستمرة من قبل الإدارة العليا.

- **المستلزمات المادية والمالية:** تعرف الباحثة هذا المفهوم بأنه كل ما هو مطلوب من الدعم المادي والحوافز المادية لتوفير متطلبات تكنولوجيا المعلومات وتوفير المـوارد البـشرية المؤهلة اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.
- **الموارد البشرية** : تعرف الباحثة الموارد البشرية بأنهم العاملين القادرين والمتمكنين مـن التعامل مع مهارات تكنولوجيا المعلومات وفيما يتناسب مع الأعمال الموكلة إليهم .

(8-1) الدراسات السابقة

وجدت الباحثة ندرة في الدراسات ذات العلاقة المباشرة في موضوع الدراسة , وبخاصـة الدراسات العربية إلا انه تم استعراض بعض الدراسات التي تتناول جزء من متغيرات الدراسة .

الدراسات باللغة العربية:

1- دراسة الصرايرة،(2003) بعنوان "العلاقة بين الثقافة التنظيميـة والإبـداع الإداري فـي شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين العامتين الأردنيتين:دراسة مسحية "

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في الـشركات الصناعية الأردنية المتمثلة بشركتي البوتاس والفوسفات ،كما بحثت في انعكاسات هـذه العلاقـة على مقدار التوافق بين الثقافة وأبعادها كمتغير مستقل ،والإبداع وأبعاده كمتغير تـابع .عـرف الباحث الثقافة من خلال متغيرات ثقافة الدور ،والقوة والمهمة والشخصية ،في حين شمل متغيـر الإبداع الإداري على متغيرات حل المشكلات وأتخاذ القـرارات ، والتغيـر ،وروح المجازفـة ،وسعة الأتصالات ،وتشجيع الإبداع ،طبق الباحث دراسته على عينة مكونة من (112) موظفـا يعملون في الشركتين وقام باستخدام الأساليب الإحصائية اللازمة كالوسط الحسابي والأنحـراف المعياري واختبار مان وتني .

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج ومن أهمها :إن نمط الثقافة السائد هو ثقافة الشخـصية إذ لا يتوافق مع الإبداع بدرجة كبيرة ،أما النمط الثقافي الأخر فهو القوة الذي كان يتوافق بدرجة أقـل مع الإبداع الإداري.

قدم الصرايرة العديد من التوصيات المتعلقة بضرورة الاهتمام بثقافة المنظمات ومحاولة قيـاس أبعاد أخرى للتأكد من أختلاف نوع الثقافة باختلاف المقياس.

2- دراسة ملكاوي، (2004) بعنوان "أثار نظم المعلومات المحوسبة على مجـالات الأعمـال الإدارية والطبية:دراسة حالة على مدينة الحسين الطبية"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الآثار المترتبة على عمليـات اسـتخدام نظـم المعلومـات الإدارية المحوسبة على عمليات صناعة القرارات في المدينة الطبية ،كما وهـدفت أيـضا إلـى تحليل الواقع الفعلي لمدى استخدام نظم المعلومات الإدارية المحوسبة ضمن مختلـف الأقـسام، وأثار استخدام هذه النظم على مجالات الأعمال الطبية والمادية وإدارة شؤون الموظفين.

تم تطوير استبانة من قبل الباحث،وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة مـن (86) فـرد، موزعين ضمن الأقسام الإدارية (45) فرد والأقسام الطبية (41) فرد،وقد تمت معالجة البيانـات بالإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية(SPSS).

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- بلوغ نسبة أفراد العينة الطبية الذين يستخدمون نظم المعلومات المحوسبة في أداء أعمـالهم إلى (39%) وهي نسبة محدودة ،بينما كانت النسبة مرتفعة لدى أفراد العينة الإدارية والتي بلغت (75.6%).

2- درجة استخدام أنواع نظم المعلومات المحوسبة ضمن الأعمال الإدارية :الدرجـة الأعلـى كانت لاستخدام نظم المعلومات الوظائفية (محاسبة، مالية) أمـا الدرجـة الأدنـى فكانـت لاستخدام نظم قواعد المعرفة.

أما أثار استخدام نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على القرارات الإدارية: الأثر الأكبر هو توفير الوقت اللازم لجمع المعلومات ومقارنة البدائل،والأثر الأقل هو تحسين عملية متابعة تنفيذ القرارات المتخذة من قبل الموظفين.

وقد أوصى الباحث بإكمال أعمال الحوسبة ضمن جميع الأقسام ،وعقد الدورات التدريبية المتعلقة باستخدام نظم المعلومات المحوسبة، وخلق الوعي الكافي لدى الإدارة العليا لمدى أهمية هذه النظم في دعم توجهات المنظمة.

3- دراسة الشلبي (2005) بعنوان "فاعلية نظام المعلومات الإدارية وفق علاقة مشاركة المستفيد بجودة تصميم النظام :دراسة استطلاعية في عينة من المصارف التجارية الأردنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مشاركة المستفيد وجودة التصميم ومستوى مؤشراتها الرئيسية والفرعية، وإلى مدى إمتلاك إدارات المصارف المبحوثة لتصور واضح عن تلك العلاقة.

يتألف مجتمع الدراسة من المصارف التجارية الأردنية ،حيث جمعت آراء (92) مديرا عبر استبانة محكمة مؤلفة من (73) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1- وجود علاقات ارتباط معنوية بين متغيرات مشاركة المستفيد ومتغيرات جودة تصميم نظام المعلومات الإدارية.

2- وجود علاقات ارتباط معنوية بين متغيرات مشاركة المستفيد ومتغيرات فاعلية نظام المعلومات الإدارية.

3- عدم وجود علاقات ارتباط معنوية بين متغيرات جودة التصميم ومتغيرات فاعلية نظام المعلومات الإدارية.

واعتمادا على النتائج السابقة تم تقديم بعض التوصيات المنسجمة معها فضلا عن المقترحات المقدمة للباحثين مستقبلا في موضوعات الدراسة.

4- دراسة الصرايرة و الغريب (2010) بعنوان "أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الإبداع التنظيمي كما يراها العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة حالة

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية ومستوى ممارسة الإبداع التنظيمي في شركة الاتصالات الأردنية، وتعرف أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الإبداع التنظيمي، وقياس أثر العوامل الديموغرافية والوظيفية في وظائف إدارة الموارد البشرية والإبداع التنظيمي. وباستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وباعتماد بعض الأساليب الإحصائية .توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- إن مستوى ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات مرتفعة.
2- إن مستوى الإبداع المؤسسي في شركة الاتصالات الأردنية مرتفعا.
3- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لوظائف إدارة الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي في شركة الاتصالات الأردنية.
4- أشارت النتائج إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية في شركة الاتصالات الأردنية تعزى للعوامل الديموغرافية والوظيفية (النوع الإجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية،المستوى الإداري).
5- أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو ممارسة الإبداع التنظيمي في شركة الاتصالات الأردنية تعزى للعوامل الديموغرافية والوظيفية (النوع الإجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية، المستوى الإداري).

وقد خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها :ضرورة التركيز على وظيفة تخطيط الموارد البشرية باعتبارها أهم الوظائف الإدارية، وضرورة تقديم المكافآت المادية والمعنوية للموظفين المبدعين لتحفيزهم لتقديم أفكار جديدة مبدعة،والاهتمام بالكفاءات العلمية وتعزيز روح

الإبداع والتطوير في شركة الاتصالات الأردنية، وإجراء دراسات مستقبلية جديدة ضمن إطار هذه الدراسة أخذة بنظر الاعتبار وظائف إدارة الموارد البشرية.

5- دراسة الغرايبة (2003) بعنوان "المعرفة الإدارية وأثرهـا علـى الإبـداع الإداري لـدى المشرفين الإداريين في الشركات المساهمة العامة الأردنية في إقليم الجنوب".

هدفت الدراسة إلى التعرف على كل من مستوى المعرفـة الإداريـة، والإبـداع الإداري للمشرفين الإداريين في الشركات المساهمة العامة (شركات الفوسفات،شركة البوتـاس، شـركة الاسمنت، شركة ملح الصافي) في إقليم الجنوب، وتحليل العلاقة بين المعرفة الإدارية والإبـداع الإداري، ثم التعرف على العلاقة بين كل من الإبداع الإداري والمعرفة الإداريـة مـن جانـب والعوامل الديموغرافية من جانب أخر.

يتألف مجتمع الدراسة من (335) مشرفا إداريا ،حيث تم توزيـع اسـتبانة محكمـة وتـم التوصل إلى النتائج التالية:

1- هناك اثر للمعرفة الإدارية على الإبداع الإداري.

2- يتأثر الإبداع الإداري بكل من: مورد المعرفة (الذكاء)، مستوى المعرفة.

وأوصت الرسالة عدة توصيات أهمها:

1- الاستفادة من مقياس الذكاء في عملية اختيار المشرفين في الشركات العامة.

2- إن تعمل الشركات على تنمية القدرات الذهنية للمشرفين الإداريين من خـلال النـدوات والدورات المتخصصة بطبيعة العملية الإشرافية.

3- ضرورة تبني الأفراد المبدعين وتنمية البوادر الإبداعية لديهم وتخصيص مبـالغ ماليـة لدعم الإبداع في الشركة.

6- دراسة النجار (2004) بعنوان "نظم المعلومات الإدارية **وأثرها على إستراتيجية المنشأة في الشركات الصناعية** الأردنية"

استهدفت الدراسة إلقاء الضوء على أنواع وموارد نظم المعلومات الإدارية في الشركات الصناعية الأردنية، والتعرف على العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية واستيراتيجية المنشأة بجوانبها الأربعة: المنظور والرؤية العامة ،والغايات والأهداف،وتحقيق توقعات أصحاب المصالح المختلفين، والقيمة المضافة التي يقدمها المركز للفروع التابعة. وصولا إلى بيان اثر نظم المعلومات الإدارية على إستراتيجية المنشأة في الشركات الصناعية الأردنية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان /سوق الأوراق المالية والبالغ عددها (84) شركة صناعية.

وقد توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

1- تمتلك الشركات الصناعية الأردنية نظم المعلومات الإدارية بأنواعها المختلفة بدرجة متوسطة.

2- تمتلك الشركات الصناعية الأردنية موارد نظم المعلومات المختلفة سواء الموارد البشرية والأجهزة والبرمجيات والبيانات والشبكات والاتصالات بدرجة متوسطة.

3- تؤثر نظم المعلومات الإدارية بدرجة متوسطة على إستراتيجية الشركة بجوانبها الرئيسية الأربعة: المنظور والرؤية العامة والغايات والأهداف وتحقيق توقعات أصحاب المصالح المختلفين والقيمة المضافة التي يقدمها المركز للفروع التابعة.

4- إن أهم المعوقات التي تقف أمام تطور نظم المعلومات الإدارية في الشركات الصناعية الأردنية هي المعوقات المالية والتدريب والتعليم والمعوقات الإدارية وأخيرا المعوقات الثقافية والاجتماعية.

ومن أهم التوصيات التي توصلت لها الدراسة:

1- توفير قاعدة بيانات متكاملة عن الشركات الصناعية الأردنية والتأكيد على خلق نوع من التحالفات أو الاتحادات أو الاندماجات قطاعيا فيما بينها.

2- التأكيد على النظر إلى نظم المعلومات الإدارية نظرة تكاملية تحوي جميع نظم المعلومات المختلفة في المنشأة.

3- الموائمة بين نظم المعلومات الإدارية ومتطلبات احتياجات إستراتيجية المنشأة من المعلومات في الشركات الصناعية الأردنية.

4- تأمين موارد نظم المعلومات الإدارية المختلفة وضرورة إشراك المستخدمين عند تصميم النظام للتعرف على احتياجاتهم الحقيقية من المعلومات.

وغيرها من التوصيات وأهمها تطبيق النموذج المستخدم في الدراسة وإجراء دراسات ميدانية للتعرف على الاحتياجات الحقيقية من المعلومات وتطوير نموذج دراسة لبيان أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء والتنافسية في الشركات الصناعية الأردنية.

7- دراسة الشبول (2003) بعنوان "أثر المعلومات وأنظمة المعلومات الإدارية على اتخاذ القرارات في قطاع الاتصالات في الأردن"

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية القرارات التي يتخذها مدراء الإدارة العليا في قطاع الاتصالات في الأردن، وعلاقتها بالمعلومات ،وبأنواع نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في هذا القطاع. وقد تم تطوير استبانة وتم توزيعها على (132) مديرا في شركة الاتصالات الأردنية وتم تحليل البيانات اعتمادا على برنامج (SPSS) وتوصلت إلى أن أهم العوامل المؤثرة على فاعلية القرارات المتخذة من طرف مديري الإدارة العليا في قطاع الاتصالات في الأردن، يمكن ترتيبها

حسب أهميتها بالنسبة لفاعلية هذه القرارات حيث تتمثل في المعلومات، نظم المعلومات الإدارية المبنية على الحاسب الآلي، آلية اتخاذ القرار، الأمن والرقابة على المعلومات وتكنولوجيا المعلومات.

8- دراسة (الدهان: 1989) بعنوان "الإبداع والسلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة في الأردن"

وهي دراسة نظرية اقترحت إتباع منهج النظم بالتركيز على المدخلات والعمليات والمخرجات لدراسة متغيرات الإبداع كالدوافع والسمات والبيئة الشخصية للمبدع والعملية الإبداعية والناتج الإبداعي.

كما بينت الباحثة أهمية الدور الذي يمكن أن تقوم به المؤسسة في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين وتشجيعهم.

9- دراسة (مخامرة والدهان: 1988) بعنوان "العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة الأردنية"

تم التوصل من هذه الدراسة إلى أن الشركات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها تشجع الإبداع طالما لا يخرج عن نشاطات الشركة الأساسية، ولا يؤثر على مناصب كبار العاملين فيها. كما استنتج الباحثان أن العاملون لا يرون أن إدارات الشركات الأردنية تعتقد أن الإبداع يتعارض مع طبيعة عملها الحالي أو يؤثر على قيمة الاستثمارات في السلع والخدمات التي تنتجها. كذلك فقد بينت الدراسة أن الإبداع لا يتعارض مع العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في المجتمع الأردني ولكن يعتقد العاملين أن الحوافز الإبداعية المالية والمعنوية ليست كافية وأن من أهم الأسباب التي تؤثر سلبا على الإبداع لدى العاملين هو الخوف من الفشل والخوف من رفض أفكارهم من قبل الآخرين.

بالإضافة إلى ذلك فقد استنتجت الدراسة أن الإبداع يحل المشاكل الإنتاجية والتسويقية للشركات ويشبع الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين.

10- دراسة الضمور (2003) بعنوان "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية"

حيث هدفت الباحثة للتعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية وتأثيرها على الإبداع التنظيمي وذلك لمعرفة مستوى الإبداع التنظيمي في هذه الشركات، وقد خلصت الباحثة للنتائج التالية:

1- هنالك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي.

2- هنالك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وطرق تطبيق الإبداع الفعّالة لدى الشركات.

3- هنالك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وبيئة العمل (تقييم المؤسسة).

4- هنالك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وبين التسهيلات الإدارية.

الدراسات باللغة الانجليزية:

1- **دراسة sanjar and Levin (1992) في الولايات المتحدة بعنوان "استخدام الخبــرة والمعرفة السابقة بأساليب جديدة: الإبداع كحالة تطوير"**

هدفت إلى التعرف على طبيعة الإبداع والآلية التي ينبثق عنها الإبداع المؤســسي. وقــد توصل الباحثان إلى أن الإبداع ينشأ عن التطور في المعرفة والخبرة الحالية واستخدامها بطــرق جديدة. وأن تحليل السياسات الحالية المعمول بها في الشركة تــم تعــديلها وتطويرهــا وتلافــي الجوانب السلبية فيها أكثر فاعلية وتحقيقا للنجاح والإبداع من عملية الاختيار بين سياسات جاهزة من خارج الشركة.

2- دراسةEttlie and Reza (1992) في الولايات المتحدة بعنوان "التكامــل المؤســسي والإبداع العملي" هدفت هذه الدراسة إلى تقصي الأسباب والعوامل التــي تجعــل إدخــال تكنولوجيا إنتاجية جديدة للمؤسسة أمرا ناجحا.

وقد توصل الباحثان إلى النتائج التالية:

1. يكون الإبداع الفني ناجحا عند مواءمة النظام الجديد والهيكل التنظيمي عن طريق إعــادة هيكلة المؤسسة بشكل متناسق.
2. تكون المواءمة فعالة وتحقق للمؤسسة ميزة تنافسية عند خلق أنماط هرمية جديدة وعند تنــسيق التصاميم بين العمليات وبتعاون الموردين والتركيز على توثيق العلاقات مع الزبائن.

3- دراسة Haux (2006) بعنــوان "Health information system–past, present, future"

هدفت هذه الدراسة إلى تتبع تطور أنظمة المعلومات الطبية منذ الماضي وحتى الحاضر، وإلى تمحيص مستلزمات التطور المستقبلي لأنظمة المعلومات الطبية ،والأخذ بعين الإعتبار تحويل العمليات المعالجة من الورقية إلى الحاسوبية والتطلع نحو الدولية والعالمية، والسماح

للمرضى باستخدام الأنظمة ،وعدم اقتصار المنفعة على الغايات الإدارية والطبية وإنما تتعداها إلى غايات التخطيط والأبحاث الواسعة ،واحتواء التكنولوجيا المتطورة.

وخلصت هذه الدراسة إلى أن عمليات المعالجة الحديثة والتواصل التكنولوجي والمعلوماتي له التأثير الأقوى على مجتمعاتنا بشكل عام والوضع الصحي بشكل خاص ،وأن استكشاف تطوير أنظمة معلومات طبية يعطي فرصا أوسع لتقديم الخدمات الطبية على المحاور العالمية وللتحسين المستمر لجودة الرعاية الصحية في المجتمع، كما أوصت الدراسة بضرورة اتخاذ بعد الإدارة الإستراتيجية في تطوير أنظمة المعلومات الطبية عبر تحديث نماذج لتقييمها باستمرار.

4- دراسة Bardhan & Thouin (2012) بعنوان

"Health information technology and its impact on the quality and cost of health care delivery "

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وجود علاقة ما بين استخدام نظم التكنولوجيا الطبية في المستشفيات وكلا من مصاريف المستشفيات التشغيلية وجودة عملية الرعاية الصحية.

أجريت الدراسة على عدد كبير من مستشفيات الولايات المتحدة الأمريكية الحكومية والخاصة ضمن الفترة (2004-2006) وقد خلصت الدراسة إلى أن تطبيق نظم المعلومات الإدارية يؤدي إلى تحسين جودة خدمات الرعاية الصحية وخفض المصاريف التشغيلية للمستشفيات. وعند المقارنة بين المستشفيات الحكومية والمستشفيات الخاصة من حيث مدى تأثير تطبيق نظم المعلومات الطبية على خفض التكاليف التشغيلية وتحسين جودة الرعاية الصحية ،تبين أن تطبيق نظم المعلومات الطبية في المستشفيات الربحية يخفض المصاريف التشغيلية بشكل أكبر مما يكون في حال تطبيقها في المستشفيات غير الربحية (الحكومية) وأن تطبيق نظم المعلومات الطبية في المستشفيات غير الربحية يحسن جودة الرعاية الصحية بشكل أكبر مما يكون في حال تطبيقها في المستشفيات الربحية (الخاصة).

5- دراسة Ibara (1993) بعنوان "شبكة القوة والعلاقات في المؤسسة ومدى تأثيرها على الإبداع الفني والإداري"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير شبكة العلاقات الرسمية وغير الرسمية وقوة الشخص في المؤسسة على الإبداع الفني والإداري.

وقد وصل الباحث إلى النتائج التالية:

1. أن عوامل مصدر قوة الشخص المتمثلة بالتعليم والخبرة والمهارات المهنية تعتبر عــاملا مؤثرا في الإبداع الفني.
2. مصدر قوة الشخص الرسمية وغير الرسمية تعتبر عاملا مؤثرا في الإبداع المنظمي.
3. أن مركزية الشخص تعتبر عاملا معدلا للعلاقة مع الإبداع المنظمي أكثر من اعتبارهــا عاملا معدلا للعلاقة مع الإبداع الفني.

6- دراسة Damanpour (1991) في الولايات المتحدة بعنوان "الإبداع المؤسسي: تحليل بعدي للعوامل المؤثرة عليه والعوامل المعدلة له"

هدفت إلى التعرف على أبعاد الإبداع المؤسسي وخصائص المؤسسة التي تساعد أو تعيــق الإبداع أو تعمل على تعديل العلاقة بين الإبداع المؤسسي وخصائص المؤسسة. وقد قسم الباحث الإبداع المؤسسي إلى جذري أو نهائي وإبداع تدريجي أو مرحلي.

وقد اعتبر الباحث أن هناك قسمان مجالات الإبداع هما الإبداع الفني والمتعلق بإنتاج سلعة أو خدمة جديدة والإبداع المنظمي والمتعلق بالهيكل التنظيمي للمؤســسة أو نظامهــا الإداري أو خطط مساعدة المؤسسة على الاحتفاظ بموظفيها.

7- دراسة Peters and Waterman (1982) بعنوان "الإبداع في الشركات الأمريكية"

حيث وجدا أن الشركات المبدعة تتصف بالعديد من المواصفات أهمها ما يلي:

1. الميل نحو الممارسة والتدريب رغم الفشل.
2. التواصل مع الزبائن للمنتجات الحالية والمستقبلية.
3. مناصرة المبدعين والعمل على زيادة الإنتاجية بإشراك العاملين بالاقتراحات.
4. التركيز على تخصص المؤسسة واعتماد المنهج القيمي في العمل.
5. بساطة الهيكل التنظيمي وممارسة سياسات الحزم واللين بشكل مكمل لبعضهما البعض.

(1-9) مناقشة الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أنها جميعاً قد تناولت جزئية معينة من موضوع الدراسة الحالية على النحو التالي:

1- بما يخص الدراسات التي اهتمت بالكشف عن دور نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات فقد تميزت دراسة النجار (2004) بشمولية مناقشتها لأبعاد نظم المعلومات الإدارية.

2- بما يخص الدراسات التي اهتمت بالكشف عن أهمية الإبداع الإداري للقيادات فقد تميزت دراسة الضمور (2003) والغرايبة (2003) ودراسة الصرايرة، الغريب (2010).

3- اعتمدت معظم الدراسات على الاستبيان في جمع البيانات بوصفه احد أهم الطرق وأفضلها في البحث العلمي لجمع البيانات والمعلومات.

4- اختلفت الدراسات فيما بينها في تحديد حجم وطبيعة العينة والقطاع المبحوث.

5- ندرة الدراسات التي بحثت في اثر المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية على الإبداع للقيادات.

(1-10) مجالات الإفادة من الدراسات السابقة:

تم الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال:

- إعداد الاستبانة حيث تم الاعتماد على عدة دراسات ومن أهمها دراسة الصرايرة، الغريب (2010) ودراسة الغرايبة (2003).
- إعداد الإطار النظري.
- تصميم النموذج الخاص بالدراسة.
- تحديد مقاييس المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية.
- الحصول على التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

(1-11) ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

إن جميع الدراسات السابقة ومع ندرتها فيما يتعلق بنظم المعلومات الإدارية وأثرها على الإبداع، لم تبحث في هذا الموضوع كنموذج شمولي ومتكامل استنادا إلى نظرية النظم (مدخلات –عمليات - مخرجات) وإنما كان التناول بصورة جزئية وبافتراضات محددة. إلا أن هذه الدراسة سعت إلى تناول نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الإبداع للقيادات بصورة شمولية ومتكاملة بدءا من تحديد متطلبات نظم المعلومات الإدارية ومن ثم مدى وجود الإبداع في شركات الصناعات الدوائية وصولاً إلى بيان أثر نظم المعلومات الإدارية عل الإبداع للقيادات بهدف (كمحصلة نهائية) بيان مدى مساهمة ذلك الأثر في تحقيق أهداف شركات الصناعات الدوائية وهو ما يمثله أنموذج الدراسة الحالية ومن ناحية أخرى تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية قطاع الصناعات الدوائية في الأردن .

الفصل الثاني
الإطار النظري للدراسة

(2-1) المبحث الأول: نظم المعلومات الإدارية

(2-2) المبحث الثاني: الإبداع

(2-3) المبحث الثالث: قطاع شركات الصناعات الدوائية

الفصل الثانـي

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول

نظم المعلومات الإدارية: Management Information System

المقدمة:

يهدف هذه الفصل إلى توضيح مفهوم نظم المعلومات الإدارية من منطلــق أهميتهــا فــي زيادة فاعلية المنظمات وخلق الإبداع لدى المديرين ودعم القرارات الإدارية.

وحيث أن البيئة الخارجية دائمة التغير والتطّور فلذلك لا بــد للمنظمــة أن تهــتم بــنظم المعلومات الإدارية في كل أعمالها لما له من اثر في استمرارية وتميز المنظمات على اخــتلاف أنواعها وأحجامها،. ممّا يضمن لها تحسيناً مستمراً على أدائها.

وتعمل نظم المعلومات الإدارية على زيادة التنسيق والتعاون سواء داخل المنظمة أو خارجها خاصة في المنظمات ذات الاعتمادية المتبادلة، وذلك عن طريق الاعتماد على الشبكات المحلية والعالمية واسعة الانتشار(shin,1999)

العلاقة بين البيانات والمعلومات:

البيانات هي الشكل الظاهري لمجموعة حقائق، أو تصورات في شكل أرقــام، كلمــات أو رموز لا علاقة لها ببعضها ولا تعطي أي معنى وهي منفردة تجمع عن طريــق الملاحظــة أو المشاهدة أو الاستقصاء ويمكن أن تخزن بأسلوب معين (سلطان، 2000، موســى، 999: 68) تعتبر "البيانات حقائق أساسية، أشكال، ملاحظات، أو قياسات بدون محتوى أو تنظيم" (Gordon &Gordon ,1999:6)

"إنها الوصف الأولي للأشياء والمعاملات وهي مسجلة ومصنفة ومخزنة، ولكن غير منتظمة لتعطي معنى محدد " (Turban &Mclean &Wetherbe,1999:45). فهي المادة الأولية الخام التي تدخل كمدخلات ،ليتم معالجتها لتعطي معلومات كمخرجات.

أما المعلومات فهي بيانات تم تصنيفها، تحليلها، تنظيمها، وتلخيصها بشكل يسمح باستخدامها والاستفادة منها، أنها بيانات تمت معالجتها بحيث أصبحت ذات معنى (Hicks,Jr., 1993:36, Mcleado,Jr.,1995:17)، ولذلك فان البيانات قبل معالجتها لا تكون صالحة ومفيدة لاتخاذ القرار ،وبذلك يمكن القول أن المعلومات تبدأ حيث تنتهي البيانات.

مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

لقد تم تعريف نظم المعلومات من قبل سـلطان (2000، ص1) علـى أنهـا "مجموعـة الإجراءات التي تتضمن تجميع وتشغيل وتخزين وتوزيع ونشر واسترجاع المعلومـات بهـدف تدعيم عمليات صنع القرار والرقابة داخل المنظمة" . ويعـرف النجـار(2010،ص 53) نظـم المعلومات الإدارية على أنها "نظام منهجي محوسب قادر على تكامـل البيانـات مـن مـصادر مختلفة بقصد توفير المعلومات الضرورية للمـستخدمين ذو الاحتياجـات المتـشابهة ويعـرف الحسنية (1998، ص54) أنظمة المعلومات الإدارية بأنها "نوع من أنـواع أنظمـة المعلومـات المصممة لتزويد إداريي المنظمة بالمعلومات اللازمة للتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابـة علـى نـشاط المنظمـة أو لمـساعدتهم علـى اتخـاذ القـرارات، " فـي حـين يعـرف (OBrein,1993,p.339) نظام المعلومات بأنه "طريقة منظمة لتجهيز معلومات عـن ماضـي وحاضر ومستقبل العمليات الداخلية واستكشاف المتغيرات الخارجية للبيئة ،حيث أن هذا النظـام يساعد الإدارة في تنفيذ وظائف التخطيط والسيطرة العملياتية في داخل المنظمة من خلال تـوفير معلومات متكاملة بالشكل الصحيح والوقت المناسب لمساعدة صـانعي القـرار هـذا ويعـرف

ديكسون (Dickson, 1981) نظم المعلومات الإدارية أنها تلك النظم التي تتعامل مع كل أنشطة المعلومات واتخاذ القرارات المرتبطة بعمليات المنظمة،وذلك بغرض زيادة فاعلية المنظمة من خلال توفير المعلومات ودعم القرارات الإدارية.

مكونات أنظمة المعلومات الإدارية:

يمكن استخراج المكونات الرئيسية لأنظمة المعلومات الإدارية وذلك من خلال فهم تعريف نظم المعلومات الإدارية وعليه يمكننا تقسيم هذه المكونات إلى خمسة مكونات رسمية، وهي: المكونات المادية، البرمجيات، وقاعدة البيانات، والإجراءات، والأفراد (الشبول،2003).

1- المكونات المادية: وتشمل على جميع المعدات المادية والمواد المستخدمة في معالجة البيانات مثل الحواسيب والطابعات.

2- البرمجيات: هي الأنظمة والبرامج التي تشغل الأجهزة والبيانات والمعلومات،وتحدد العمليات التي ستؤديها الأجهزة وتنقسم إلى نوعين:

أ- برمجيات التطبيقيات: وهي البرامج التي تقوم بتشغيل بيانات المنظمة.

ب- برمجيات النظم: هي البرامج التي تشغل الحاسوب وتجعله قادرا على تنفيذ العمليات.

3- قواعد البيانات: هي المخزون الذي يحتوي على البيانات والمعلومات التي تصف كل العمليات في المنظمة، وهي تكون على شكل ملفات.

4- الإجراءات: هي توجيهات تشغيلية للأفراد الذين سيستخدمون نظام المعلومات وتشمل التعليمات والخطوات المحددة لانجاز العمليات الحاسوبية كاملة.

5- الأفراد: يقوم الأفراد بتشغيل جميع نظم المعلومات ويشمل على الأخصائيين والمستخدمين النهائيين:

أ- الأخصائيين: وهم الأفراد الذين يحللون ويصممون ويشغلون نظام المعلومات ،ويشمل ذلك محللي النظم، والمبرمجون ومشغلي الحاسوب.

ب-المستخدمين النهائيين: هم الأفراد الذين يستخدمون نظام المعلومات، حيث يمكن أن يكونوا المدراء أو المحاسبين أو غيرهم من المستخدمين للنظام.

تصنيف أنظمة المعلومات الإدارية:

يمكن تصنيف نظم المعلومات الإدارية حسب المستوى التنظيمي إلى ما يلي:

1- **نظم المعلومات الإدارية على مستوى الإدارات:** وهي نظم معلومات قد توضع لخدمة إدارة معينة مثل - الإنتاج - المالية، التسويق...... الخ.

2- **نظم المعلومات الإدارية على مستوى المنظمة:** وهي نظم معلومات تخدم المنظمة بشكل عام وتربط جميع إدارات ووحدات المنظمة في نظام معلوماتي واحد.

3- **نظم المعلومات الإدارية على مستوى عدة منظمات:** وهي نظم المعلومات التي تربط أكثر من منظمة مع بعضها مثل البنوك والمستشفيات والفنادق.

أنواع نظم المعلومات:

يرى الحسنية (1998، ص42) أن أنواع نظم المعلومات تختلف من حيث المفاهيم التي ترتكز عليها ودرجة استيعابها للتقدم التكنولوجي. ومن هذه الأنواع:

1- **نظم المعلومات الحديثة أو الاليكترونية:** هذه النظم تعتمد على الأجهزة الحاسوبية، أي على المعالجة الاليكترونية للبيانات (Electronic Data Processing) بالإضافة إلى الوسائل الآلية الأخرى مثل الهاتف، والناسوخ، والانترنت، والأقمار الصناعية.

2- **نظم المعلومات القديمة:** هذه النظم تعتمد بشكل أساسي على الوسائل اليدوية الورقية وبعض الآلات والأدوات التقليدية في جمع ومعالجة وتوزيع المعلومات.

3- نظم المعلومات المتكاملة (Integrated IS): وتكون عند تواجد أكثر من نظام واحد في المنظمة وتكون غايتها تجنب تكرار عملية جمع البيانات ومعالجتها وتوزيعها، مما يساعد على خفض التكاليف وزيادة القدرة والكفاءة.

4- نظم المعلومات الشاملة(Total IS): هذه النظم تكون شاملة لكل المتغيرات المؤثرة فيها والمتأثرة بها، إن كل على مستوى المنظمة ،أو كان على مستوى البيئة الخارجية.

ويحدد (الكيلاني، السالمي، البياتي، 2012) أنواع النظم كما يلي:

1- **نظم المعلومات اليدوية**: وهي النظم التي تتم يدوياً جميع عمليات الإدخال والمعالجات والمخرجات مع استخدام بعض الأدوات البسيطة منها الأقلام والورق والمساطر الحسابية المنزلية... الخ.

2- **نظم المعلومات نصف الآلية**: وهي النظم التي تتم يدوياً وآليا في الإدخال والمعالجات والمخرجات عن طريق استخدام الأفراد والمكائن مثل مشغل ماكنة استنساخ أو كاتب الآلة.. الخ واستخدام أجهزة تثقيب البطاقات.

3- **نظم المعلومات الآلية**: وهي النظم التي تتم عمليات الإدخال والمعالجات والمخرجات بإستخدام الحسابات الإلكترونية وشبكات المعلومات ويطلق على نظم المعلومات الآلية التي تستخدم في مجال الإدارة نظم المعلومات الإدارية.

وظائف نظم المعلومات الإدارية:

يرى النجار (2010، ص55) انه يمكن تصنيف نظم المعلومات الإدارية في بيئة الأعمال المعاصرة ضمن المحاور الرئيسية التالية:

1- دعم عمليات المنظمة المختلفة.

2- دعم وظائف الإدارة المختلفة.

3- دعم اتخاذ القرارات الإدارية في المنظمة.

4- زيادة التعاون بين الإدارة العليا والفروع التابعة في المناطق المختلفة.

5- التنسيق بين المنشأة وأصحاب المصالح المختلفين من الموردين والمستهلكين والموظفين حيث تؤمن نظم المعلومات الإدارية حركة اتصال سواء فـــي تبـــادل الـــرأي أو تنفيـــذ الصفقات التجارية بين الأطراف المختلفة.

6- العمل على تحقيق الفاعلية بتوفير المعلومات الصحيحة اللازمة لاتخاذ القرارات والكفاءة بتوفير هذه المعلومات بأقل تكلفة ممكنة.

7- المساعدة في تحقيق الميزة الإستراتيجية للمنظمة .

فوائد نظم المعلومات الإدارية:

ويلخص أيضا النجار (2010، ص 55-56) فوائد نظم المعلومات الإدارية فـــي عـــشرة فوائد رئيسية:

1- تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة.

2- تقديم المعلومات إلى الأقسام المختلفة بغية إصدار التقـــارير ســـواء كانـــت تجميعيـــة، أو تفصيلية عن نشاطات المنظمة المختلفة.

3- تجهيز المعلومات الملائمة بشكل مختصر وفي الوقت المناسب لتهيئة الظـــروف المناســـبة لصنع القرار.

4- تقييم النتائج والنشاطات في المنظمة،لتصحيح اي انحرافات محتملة.

5- المساعدة على التنبؤ بمستقبل المنظمة والاحتمالات المختلفة التي تواجهها.

6- تحديد قنوات الاتصال الأفقية والعمودية لتسهيل عملية استرجاع البيانات.

7- تزويد المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي يرغبون بها.

8- الإحاطة المستمرة بالمعلومات عن التطورات الحديثة التي تخدم المستفيدين فيمـــا يخـــص نشاطات المنظمة المختلفة.

9- تسهيل التحاور بين النظام والمستفيد للرد على الاستفسارات المختلفة.

10- حفظ البيانات والمعلومات المختلفة في المنظمة.

ويرى كل من (الكيلاني والسالمي والبياتي، 2012) فوائد نظم المعلومات الإدارية تتمثل فيما يلي:

إن التحدث عن فوائد المعلومات الإدارية يؤكد بأن المنشأة فعلاً تحتاج إلى هذه النظم لغرض القيام بأنشطتها وفعاليتها بغية تحقيق الأهداف التي ترغب تحقيقها في مستوياتها الإدارية كافة وتحقيق وظائفها في التخطيط والرقابة والتنظيم وإتخاذ القرارات لكونها تحتاج بشكل دائم ومستمر للمعلومات لغرض تنفيذ الوظائف وأن هذه النظم تفيد المنظمة في المجالات التالية:

1. تقديم المعلومات إلى مختلف المستويات الإدارية عند الحاجة لغرض ممارسة وظائفها في التخطيط والتنظيم والسيطرة.
2. تحديد وتوضيح قنوات الإتصال أفقياً وعمودياً بين الوحدات الإدارية في المنظمة لتسهيل عملية الإسترجاع.
3. تقييم نشاطات المنظمة وتقييم النتائج بغية تصحيح الإنحرافات.
4. تهيئة الظروف لإتخاذ قرارات فعالة عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب.
5. المساعدة على التنبؤ بمستقبل المنظمة والإحتمالات المتوقعة بغية إتخاذ الإحتياطات اللازمة في حالة وجود خلل في تحقيق الأهداف.
6. إمكانية الاستفادة من هذه النظم بإصدار تقارير سواء كانت تجميعية أو تفصيلية آنيا أو شهريا أو فصلياً أو سنوياً عن نشاطات المنظمة.
7. حفظ البيانات والمعلومات التاريخية الضرورية التي تعتبر أساس في عملها.
8. البث الإنتقائي للمعلومات وتزيد المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي يرغبون بها بشكل فردي أسبوعياً وشهريا... الخ.

9. الإحاطة المستمرة بالمعلومات التي تخدم المستفيدين عن التطورات الحديثة في ما يخص نشاطات المنشأة أو المستفيد.

10. الرد على الإستفسارات وتكون عن طريق التحاور بين المستفيد والنظام.

مميزات نظم المعلومات الإدارية:

إن أهم مميزات هذه النظم هي:

1. نظام المعلومات الإداري نظام مفاهيم ونظام تجريبي عملي.
2. إنه نظام من صنع الإنسان أي أنه نظام ابتدعه الإنسان.
3. أنه نظام إجتماعي ونظام إنسان – ماكنة.
4. إنه نظام مفتوح لأي معظم أنظمة المعلومات الإدارية تستخدم لأغراض التخطيط واتخاذ القرارات والتي تستلزم بالضرورة تفاعلاً مع محيط العمل الخارجي.
5. إنه نظام مرن لأنه يراجع ويحدث باستمرار وتجري عليه تغييرات.
6. إنه نظام مستقر لأنه متى ما تم تصحيحه يفترض بهذا النظام التعامل مع أصناف معينة من المشاكل بحيث يزود الإدارة بالمعلومات تبعاً لبرنامج معين.
7. أنه نظام فرعي وذلك لأنه يمثل جزء من النظام الكلي للمنظمة.
8. إنه نظام المعلومات الإدارية أداة لتحقيق العلاقة المتبادلة من أجل تسهيل الإتصالات بين أنظمة المعلومات المختلفة والمنشأة نفسها ومحيطها الخارجي.
9. القرارات الصائبة تعتمد على المعلومات الدقيقة عن فعاليات المنشأة وأن أنظمة المعلومات الإدارية تحقق ذلك.
10. تعتبر أنظمة المعلومات الإدارية هي المركز العصبي للتنظيم داخل المنشأة.

هيكلة نظم المعلومات الإدارية:

يعتبر الإطار الرئيسي لشكل هيكل نظام المعلومات الإداري والذي يعكس درجة تفويض صلاحية معالجة المعلومات واتخاذ القرارات وتوزيع المسؤوليات في التنظيم (**ياسين، 1998، ص143**)، ووفقاً لهذا الإطار يوجد عدد من الأشكال لهياكل نظم المعلومات الإدارية وهي:

1- **الهيكل المركزي**: في هذا الهيكل يتم معالجة المعلومات والبيانات في مركز الهيكل (الحاسب المركزي) ويتم الدخول إلى الملفات وقاعدة البيانات الموجودة في الحاسب المركزي عبر الوحدة الطرفية وباستخدام كلمة مرور ويكون الهيكل على شكل نجمة. (الصباغ، 2000، ص 174).

2- **الهيكل اللامركزي**: وهو النظام الذي تختص فيه كل وحدة في الهيكل بمعالجة وإنتاج المعلومات الخاصة بها لا مركزيا، ويتم التنسيق مع المراكز الأخرى في الهيكل لتبادل المعلومات؛ حيث يتم معالجة المعلومات الخاصة بكل وحدة إدارية فيها، و يتم التنسيق بصورة نهائية لتبادل المعلومات بين الوحدات المختلفة داخل التنظيم.

3- **الهيكل التوزيعي لنظام المعلومات الإدارية**: هو نظام متعدد المعالجة توجد فيه عدة حواسيب منفصلة تقوم بدعم مراكز مستقلة في هذا النظام التوزيعي ترتبط كل وحدة تشغيل مركزية موجودة في مركز مستقل بالوحدات التشغيلية الأخرى مكونة شبكة تداخل حقيقية؛ (ياسين، 1998، ص147) حيث تعالج البيانات في مراكز منفصلة ثم يتم توزيع البيانات حسب الحاجة وفق شبكة لتبادل المعلومات بين الوحدات داخل النظام.

4- **الهيكل الهرمي لنظام المعلومات الإدارية**: وهو نظام المعلومات الذي يوزع المعلومات في شكل الهيكل الإداري، بحيث يقوم هذا النظام بتوزيع موارده من المعلومات على كل الإدارات والأقسام في الهيكل التنظيمي، من خلال تقسيم قواعد البيانات والملفات حسب المستويات الإدارية، بحيث يخصص لكل مستوى إداري نظامه الفرعي للمعلومات.

المبحث الثاني

الإبداع

المقدمة:

إن القوى البشرية يمكن أن تساعد على تقدم المجتمعات وتنميتها بتجديد وإعادة وصياغة نفسها، ولكن لا تستطيع القوى البشرية أن تؤدي ذلك إذا لم يتم استغلال طاقات القوى البشرية المميزة وتطوير تلك الطاقات المبدعة والتي يتحلى بها المبدعون لتنمية مجتمعاتهم في جميع المجالات .

في هذا الجزء فقد تعرضت الدراسة للإبداع وتعريفه وأنواعه ومراحل العملية الإبداعية بالإضافة إلى أهميته وركائزه في المنظمة وخصائص الإبداع وكيفية تنمية القدرات الإبداعية والمعوقات التي تواجه الإبداع.

تعريف الإبداع:

الإبداع لغة، كما جاء في معجم الوسيط: بدعه بدعا: أنشاه وإيجاد الشيء من عدم (معجم الوسيط ،1980) واختلفت تعريفات الباحثين للابداع فعرف البعض الإبداع بأنه تغيير وتعظيم ناتج عن فهم جديد لطبيعة الموارد والإمكانيات لدى الإنسان، حيث يعمل على زيادة هذا الناتج من خلال عملية منظمة وتحليل هادف للفرص التي يتيحها التغيير.

في حين ترى (الدهان،1989،ص 19) "أنه نشاط إنساني يحدث في جميع مجالات الحياة، كما يحدث على مستوى الإنسان والجماعة والمنظمة والمجتمع، وقياسه أمر نسبي وهو عملية مركبة تتضمن على الأقل عنصرا عقليا،وعنصرا انفعاليا، وعنصرا سلوكيا "ونظر للإبداع على

انه ولادة شيء جديد غير مألوف أو حتى النظر إلى الأشياء بطرق جديدة (القريـــوتي، 2000) ووصف الإبداع على انه شكل واحد من أشكال النشاط الإنساني (همـــشري،1994)، وعـــرف الإبداع بأنه العملية التي تتم من خلالها تحويل الأفكار المبتكرة لمنتج أو خدمة جديـــدة أو طـــرق وأساليب جديدة في العمل (Robbins &Desenze,1998)

ونجد في بعض التعاريف أن الإبداع هو قدرة الفرد على استخدام أسلوب المنهج العلمـــي والتفكير العلمي المتمثلة في:

1- التعرف على المشكلة.

2- فروض الفروض.

3- اختبار صحة الفروض.

4- النتائج (الوصول إلى الحلول).

وعرف الإبداع على انه "قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعـــة أو المنظمـــة، وهو عبارة عن عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قـــدر مـــن الطلاقة والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية من الممكـــن تنميتهـــا وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات "(الهيجان،1999،ص8-9).

ويرى (Kotler, 2000, 355) أن الإبداع يشير إلى أي منتوج أو فكـــرة يـــتم إدراكهـــا وفهمها من أي شخص على أنها جديدة . ويشير (Daft, 2001,357) إن الإبداع هو تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة الشركة أو سوقها أو بيئتها العامة وتعد الشركة الأولـــى التـــي تطـــرح منتوجا جديدا بأنها مبدعة. ويشير (العامري، 84,2002) إن الإبداع مـــا هـــو إلا التطـــوير أو التعديل لكثير من الأساليب والإجراءات وطرق العمل.. ويشير (نجم، 2003، 22) أن الإبـــداع هو قدرة الشركة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة اكبر وأسرع وتقديم منتج أفضل من

منتجات المنافسين في السوق وعلى الرغم من تعدد التعريفات إلا انه لم يكن هناك اختلافات جوهرية وملحوظة بينها فقد عرف الإبداع على انه سلوك الشركة في اعتمادها على الأفكار أو الأساليب الجديدة في مجال طرح منتج جديد أو استخدام أساليب جديدة أو إدخال تطورات جديدة عليها (King & Kllgler, 2000, 486).

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن هناك تعدد في تعريف الإبداع ومن هنا يمكن للباحثة بأن تعرف الإبداع على انه "نشاط عقلي أو قدرة عقلية ينتج عنه أساليب جديدة وأفكار مميزة لم تكن موجودة مسبقا وهذه الأساليب والأفكار تؤدي إلى التطور والتميز "

ونود هنا أن نميز بين الإبداع والسلوك الإبداعي، فالإبداع هو قدرات ذهنية ينتج عنها أشياء غير مألوفة وجديدة، بينما السلوك الإبداعي فهو النشاط المميز الذي يقوم به الفرد في موقع عمله والذي ينتج كحصيلة لمجموعة قرارات التي تبدأ بالتفكير، يليها جمع للمعلومات،ومعرفة للبدائل المتاحة ومن ثم تقييم هذه البدائل،ومن ثم يتم اختيار البديل الأنسب من بينها. وأخيرا تبني فكرة معينة ليست بالضرورة أن يصل إلى نتائج جديدة بل هو مرحلة لا بد أن يسبق الإبداع بشكله النهائي (Spence,1994)

ونود أيضا أن نميز بين الإبداع والاختراع، إذ أن الاختراع يعني إدخال شيء جديد للعالم لم يسبق له أن وجد أو سبق إليه أحد ويسهم ذلك في إشباع بعض الحالات الإنسانية، أما الإبداع فانه يتضمن "قيام منظمة ما بإنتاج سلع أو خدمات معينة أو استخدام طرق جديدة في المدخلات لم يسبق لها أن قامت باستخدامها" (حمود،2002،ص204)

وتشير الباحثة إلى أن الإبداع يكون في مجالات الحياة وفي المنظمة على وجه التحديد.

أنواع الإبداع:

يأخذ الإبداع أنواعا مختلفة فيأتي تصنيف تشامن ومـور Tushmn & Moor فيـصنف الإبداع إلى ثلاثة أنواع هي (خليل الشماع وآخرون،2000،ص438-439) :

1- الأنظمة المعقدة والتغيرات التكنولوجية فيها مثل الاتصالات وأنظمة المعلومات والانترنـت ونظم الأسلحة والصعود للقمر ... الخ إذ أن مثل هذه العمليات والأنشطة تتطلب العديد من السنوات والاستثمارات المالية الضخمة والجهود الكبيرة لانجازها والقيام بها كما أنها تتـسم بالتخطيط الاستراتيجي الطويل الأمد والتكنولوجيا العالية، ويجب أن تتوحد جميع الجهـود في المراحل الأخيرة من التطور لكي يتم في ضوءها نجاح المشروع وتحقيق أهدافه وغالبا ما يعتمد النجاح المراد تحقيقه في ضوء مهارة الإدارة ويحصل مثل هذا النوع من الإبـداع عادة في شركات قليلة متخصصة في مثل هذه المشاريع.

2- الإبداع الذي ينشأ عن إجراء التغييرات الأساسية والمهمة التي تؤثر فـي سـمات ومعـالم المنظمة بشكل كامل إذ يصعب التنبؤ بمثل هذا النوع من الإبداع كما ان له القوة الفاعلة في التأثير على مخرجات المنظمة وعليه أن يمارسه من قبل المبدع بشكل مـستقل أو لـصالح منظمة معينة.

3- الإبداع الذي يعد ضروريا ويحدث في جميع أنواع المنظمات التي ينشغل المهتمـون فـي إجراء التغيرات التكنولوجية داخل المنظمة ومتابعة المشكلات قصيرة الأجل ذات العلاقـة بالمنتوج مباشرة وبتطويره وتقليل كلفته، والسيطرة علـى النوعيـة وتوسـيع الخطـوط الإنتاجية،ويمكن معالجة مثل هذه المشكلات بشكل طبيعي من خلال التكنولوجيا المتعـارف عليها لديهم، ومثل هذا النوع من الإبداع أكثر الأنواع شـيوعا وانتـشارا خاصـة عنـدما

تحددت المنافسة بين المنظمات العاملة،حيث يقوم كل منافس بإجراء تطويرات تكنولوجيـــة تسهم في ترويج سلعته أو خدمته إلى المستثمرين الحاليين أو المترقبين في الأسواق.

وأيضا صنف القريوتي الإبداع إلى (القريوتي، 2000، ص299):

1- ابتكار فكرة جديدة Innovation أو منتج جديد أو نظريـــة جديـــدة أو أســـلوب وطريقـــة جديدة.

2- التجميع Synthesis لأفكار ومعلومات وأساليب غير مترابطة وتحويلها إلى فكرة جديدة أو منتج جديد.

3- التوسع Extrusion باستخدام فكرة جديدة في مجالات جديدة.

4- المبادرة Initiation أو تقليد تجارب الآخرين.

مستويات الإبداع Innovation Levels

أما حريم فقد ذكر مستويات الإبداع في المنظمة كالآتي (حريم، 2004، ص350-354):

1) **الإبداع على مستوى الفرد Individual Innovation**: وهو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية مثل المعرفة والذكاء وحب الاستطلاع.

2) **الإبداع على مستوى الجماعة Group Innovation :** هو الإبداع الذي يتم تحقيقـــه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، دائرة، لجنة) اعتمادا على خاصية التـــداوب وتبـــادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض.والذي يتأثر بعدة عوامل منها المـــشاركة الآمنـــة والالتزام بالتميز بالأداء ودعم ومؤازرة الإبداع.

3) **الإبداع على مستوى المنظمة Organizational Innovation**: هو الإبداع الناتج عن الأفراد والجماعات في المنظمة.

أهمية الإبداع:

لقد دفعت الظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات في الفترة الأخيرة سواء أكانت ظروف سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية بالمنظمات إلى الاهتمام بالإبداع وذلك لان المنظمات تسعى إلى البقاء والاستمرارية والتميز وكذلك فان التطور الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات فرض على المنظمات الاستجابة له وما يستلزمه ذلك من تغيرات في الهيكل وأسلوب العمل والإدارة وبطرق إبداعية تضمن لها مواكبة التطورات التكنولوجية والبقاء.

ويرى الغرايبة (2003) أن أهمية الإبداع في المنظمات تكمن في إيجاد الحلول اللازمة لمشاكلها بطريقة عصرية تستغل فيها المنظمة الموارد والإمكانيات المادية والمعنوية بطريقة مثلى تحقق الميزة التنافسية وتحقق للأفراد التميز داخل المنظمة حتى أن البعض قد ذهب إلى القول أن الإبداع ضرورة من ضرورات الحياة،وأن هذا أن دل على شيء فانه يدل على أهمية الإبداع للأفراد والمنظمات على اختلاف أشكالها وأنواعها .

ركائز الإبداع في المنظمة:

لقد صنف بيتر ووترمان Peter &Waterman في دراستهم إلى أن ركائز الإبداع هي (القريوتي،2000،ص299):

1- التعريف بالقيم التنظيمية وتعميمها.

2- التركيز على الأداء.

3- تشجيع روح الاستقلالية والمفاخرة والإبداع.

4- معاملة العاملين بكرامة وإنسانية.

5- تبسيط الإجراءات الإدارية.

6- خلق بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة.

تنمية القدرات الإبداعية:

يرى بعض العلماء أن الخصائص الإبداعية موروثة ويرى آخرون أنها مكتسبة، لـذا اقتـرح العالمان Lomoclo & Lreomter عددا من الوسائل التي تساعد المدراء على تنمية إبداع الأفـراد العاملين معهم وكان من أهمها(حريم،1997،ص477-478) (حمود،2002،ص 213-214):

1- إيجاد مناخ وبيئة ملائمة لدعم الفكر الإبداعي للعاملين.

2- تجنب الأسلوب الأوتوقراطي في قيادة المنظمة.

3- تشجيع العاملين بالانفتاح على الأفكار والخبرات الجديدة.

4- السماح للموظفين بالمرح واللعب بأوقات الراحة.

5- تشجيع المبدعين على الاتصال فيما بينهم.

6- أن يكون المدير مساعدا وميسرا بدلا من أن يكون عقبة أمامهم.

7- مشاركة المدير والعاملون معه في التدريب الإبداعي للعمل.

8- مكافأة السلوك الإبداعي وتحفيزه ماديا ومعنويا.

9- التعامل مع أي خطأ على أنه فرصة للتعلم.

خصائص الإبداع:

يشير العساف (1995، ص33) أن هناك ثلاث خصائص للإبداع وهي:

أولا: إن الإبداع ظاهرة فردية وجماعية ومنظمية، ويوجد اختلاف عميق حول حقيقة الظـاهرة الإبداعية وهل هي ظاهرة فردية أم هي ظاهرة جماعية (أي إنها نتـاج جهـود الأفـراد كأفراد أم هي ظاهرة جماعية) أيضا بمعنى أنها قد تكون نتائج جهود جماعية.

ثانيا: إن الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد. أي أن الإبداع لـيس حكـرا على خبراء أو علماء أو أخصائيين فهو لا يحتاج إلى معدات وأجهزة الكترونية فالإنـسان

العاقل السوي هو إنسان مبدع إذ اتصف بعناصر إبداعية بغض النظر عمـــا ســـبقته مـــن أشخاص آخرين الذين لم تسمح لهم ظروف الحياة أن يكون لهم عناصر إبداعية أو سنحت لهم ظروف مناسبة، على الرغم من أن الإبداع قد يأتي في لحظة معينة.

ثالثا: الإبداع كالشخصية يرتبط بالعوامل الموروثة كما يمكن تربيته وتطويره أي أن الشخـــصية المبدعة مرتبطة بالعوامل الوراثية ولكن إذا كانت غير مبدعة يمكن تطويرها وتنميتها من خلال التعلم والممارسة والتدريب.

السمات الشخصية للشخص المبدع:

يرى عامر (2005) أن من أهم السمات الشخصية المبدعة ما يلي:

1- الميل إلى التخلص من السياق العادي للتفكير وإتباع نمط جديد من التفكير يتضمن الطلاقـــة والمرونة والأصالة والتطوير والتحسين.

2- تعدد الهوايات والميول المتنوعة.

3- التميز بمستوى عال من الدافعية والمثابرة وتحدي الصعاب.

4- الاستمتاع بحل المشكلات وإجراء أنماط وعمليات التفكير بصورة متعددة.

5- التميز بقيم جمالية وأخلاقية عالية.

6- التميز بالمرونة النفسية والدافعية والانجاز وتأكيد الذات.

7- التميز بالقدرة على التخيل والتأمل وإنتاج وتعميم الأفكار المختلفة.

8- التميز بالتلقائية في إجراء السلوك وتتبع مسارات التفكير لتحقيق الذات.

9- حب الاستطلاع والعمل على إيجاد كل الحلول الممكنة للمشكلة.

10- تميز الشخصية المبدعة بالمداعبة والحرية وتحمل المخاطرة.

11- التميز بالاستقلالية في الفكر والعمل والثورة على التقليدية والنظم المألوفة.

12- تتميز بتحمل مسؤولية القيادة والمشاركة في أداء الأنشطة المختلفة.

ويلخص القريوتي(2000، ص306) خصائص وسمات الشخص المبدع:

1- البصيرة الخلاقة Creative inside.

2- الثقة بالنفس وبالآخرين لدرجة كبيرة.

3- القدرة على التعامل مع مقتضيات الغير.

4- القدرة على التكيف والتجريب والتحديد.

5- الجرأة في إبداء الآراء والمقترحات.

6- الاستقلالية الفردية.

وهناك من يذكر الخصائص التالية كسمات شخصية للفرد المبدع (عبد الفتاح، 1995، ص60-61)

1- إدراك الأشياء بطريقة تختلف عن إدراك الآخر له.

2- امتلاك درجة عالية من الذكاء.

3- سعة الأفق.

4- المثابرة.

5- القدرة العالية على تحمل المسؤوليات.

6- الربط بين الخبرات الجديدة والخبرات السابقة.

ويذكر أيضاً عالم النفس عبد الستار إبراهيم بعض القدرات التي تميز المبدعين فيقول (إبراهيم، 2002، ص60):

1- المبدع يتسم بدافعية قوية وطاقة عالية للمباشرة في العمل الذي يأتي من ذهن مرن وفعال.

2- لديه ميل واسع للاطلاع والمعرفة والمعلومات.

3- امتلاكه رغبة قوية في اقتحام المجهول والغامض.

4- قدرته على الخوض في المسائل الصعبة غير المطروحة التي يحجم الآخرين عن الخوض فيها.

ومن وجهة نظر الباحثة فمن بعض سمات الشخص المبدع:

1- القدرة على التركيز.

2- القدرة على التحليل والبحث في المواضيع الغامضة والمجهولة.

3- الجرأة في إبداء الرأي.

4- الاستقلالية والثقة الكبيرة بالنفس.

نظريات الإبداع:

قام عدد من العلماء والكُتاب وعلماء الإدارة بطرح أفكار أصبحت تعرف فيما بعد نظريات عرفت بأسمائهم وهذه النظريات هي(الصرايرة،2003،ص203-205):

1. **نظرية(March & Simon;1958)**: فسرت هذه النظرية الإبداع من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المنظمات إذ تواجه بعض المنظمات فجوة بين ما تقوم به وما يفترض أن تقوم به ،فتحاول من خلال عملية البحث خلق بدائل ،فعملية الإبداع تمر بعدة مراحل هي فجوة أداء ،عدم رخاء ،بحث و وعي ،وبدائل ،ثم إبداع حيث عزَيا الفجوة الأدائية إلى عوامل خارجية (التغير في الطلب أو تغيرات في البيئة الخارجية)أو داخلية.
2. **نظرية (Burns & Stalker;1961)**: وكانا أول من أكدا على أن التراكيب و الهياكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة ،فمن خلال ما توصلوا إليه من أن الهياكل الأكثر ملائمة هي التي تسهم في تطبيق الإبداع في المنظمات من خلال النمط الآلي الذي يلائم بيئة العمل المستقرة و النمط العضوي الذي يلائم البيئات سريعة التغير ،كما أن النمط العضوي يقوم عن طريق مشاركة أعضاء التنظيم باتخاذ القرارات ،فهو يسهل عملية جمع البيانات و المعلومات ومعالجتها.

3. **نظرية (Wilson;1966)**: قد بين عملية الإبداع من خلال ثلاثة مراحل هدفت إلى إدخال تغيرات في المنظمة وهي:إدراك التغير، إقتراح التغير، وتبني التغير وتطبيقه، ويكون بإدراك الحاجة أو الوعي بالتغير المطلوب ثم توليد المقترحات وتطبيقها، فإفترضت نسبة الإبداع في هذه المراحل الثلاث متباينة بسبب عدة عوامل منها التعقيد في المهام (البيروقراطية) وتنوع نظام الحفظ، وكلما زاد عدد المهمات المختلفة كلما إزدادت المهمات غير الروتينية مما يسهل إدراك الإبداع، بصورة جماعية وعدم ظهور صراعات ،كما أن الحوافز لها تأثير إيجابي لتوليد الإقتراحات وتزيد من مساهمة أغلب أعضاء المنظمة.

4. **نظرية (Harvey of Mill;1970)**:قد إستفادا مما قدمه كـلا مـن (March & Simon) و(Burns & Stalker) ،فانصب تركيزهم على فهم الإبداع مـن خـلال مـدى إسـتخدام الأنظمة للحلول الروتينية-الإبداعية لما يعرف (بالحالة و الحلـول) ،فقـد وصـفوا أنـواع المشكلات التي تواجهها المنظمات وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خـلال إدراك القـضية (المشكلة) عن طريق ما تحتاجه من فعل لمجابهتها أو بلورتها (أي كيفية إستجابة المنظمـة) أو البحث بهدف تقدير أي الأفعال المحتملة التي قد تتخذها المنظمة أو إختيار الحل (إنتقـاء البديل الأمثل) أو إعادة التعريف بمعنى إستلام معلومات ذات تغذية عكـسية حـول الحـل الأنسب ،إذ تسعى المنظمة إلى وضع حلول روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لهما سابقا (الخبرات السابقة) بينما تسعى لإستحضار حلول إبداعية لم يتم إستخدامها من قبل لمعالجة المشكلات غير الروتينية أو الإسـتثنائية بتبنـي الهياكـل التنظيميـة والميكانيكيـة والعضوية.

كما تناولوا العوامل التي تؤثر في الحلول الإبداعية والروتينية مثل حجم المنظمة وعمرها، درجة المنافسة ،درجة التغير التكنولوجي، درجة الرسمية في الإتصالات، فكلما زادت مثل هذه الضغوطات يتطلب الأمر أسلوب أكثر إبداعا لمواجهتها.

5. **نظرية(Hage and Aiken;1970)**: تعد من أكثر النظريات شمولية ،إذ أنها تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع فضلا عن العوامل المؤثرة فيه ،وفسرت الإبداع على أنه تغيير حاصل في برامج المنظمة تتمثل في إضافة خدمات جديدة و حددت مراحل الإبداع كالأتي:

- مرحلة التقييم: أي تقييم النظام ومدى تحقيقه لأهدافه وهذا ماجاء به (March & Simon).
- مرحلة الإعداد: أي الحصول على المهارات الوظيفية المطلوبة و الدعم المالي.
- مرحلة التطبيق: البدء بإتمام الإبداع وإحتمالية ظهور المقاومة.
- الروتينية: سلوكيات ومعتقدات تنظيمية.

أما العوامل المؤثرة في الإبداع فمختلفة و بالغة التعقيد زيادة التخصصات المهنية وتنوعها.

- المركزية
- الرسمية
- الإنتاج
- الكفاءة و الرضا عن العمل

6. **نظرية(Zaltman and others;1973)** : تنظر هذه النظرية للإبداع كعملية تتكون من مرحلتين هما: مرحلة البدء و مرحلة التطبيق ولهما مراحل جزئية ويعتبر على أنه فكرة أو ممارسة جديدة لوحدة التبني، ووصفوا الإبداع على أنه عملية جماعية وليست فردية، وإعتمدوا على نظرية (Hage and Aiken) إلا أنهم توسعوا في شرح المشكلة التنظيمية وأضافوا متغيرات أخرى هي: العلاقات الشخصية، أسلوب التعامل مع الصراع.

معوقات الإبداع:

هناك مجموعة من العوامل التي قد تحد من الإبداع وتعيق تبنيه داخل المنظمة وتحول دون ظهور السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة، وهذه العوامل قد يكون بعضها مباشر والبعض الآخر غير مباشر، وقد يكون مصدر هذه المعوقات الفرد نفسه، أو المنظمة أو المجتمع.

فقد ذكر الهيجان (الهيجان،1999،ص31) معوقات الإبداع ولخصها في عشرة معوقات هي:

1- عدم وضوح الرؤية.

2- الخوف من الفشل.

3- التمسك بالأنماط المألوفة.

4- غياب جو الحرية.

5- غياب الدوافع الداخلية للإبداع.

6- عدم التشجيع من المنظمة.

7- الإفراط في مكافأة النجاح.

8- عدم مساندة العمل الجماعي من قبل المنظمة.

9- الاعتماد المفرط على الخبراء.

10- عدم شيوع جو الحرية والتسلية.

وأشارت السرور(السرور،ص259) أيضا إلى معوقات الإبداع كما يلي:

1- معيقات بيئية: مثل الضجيج،عدم توفر المكان المناسب، اكتظاظ المكان،عدم تأييد الزملاء، عدم توفر الدعم المادي.

2- معيقات ثقافية :مثل رفض المجتمع للأفكار الإبداعية، نقد الأفكار المبدعة عدم توفير المكافأة .

3- معيقات بصرية إدراكية: مثل الأخذ بوجهة النظر من جانب واحد.

4- معيقات تعبيرية: مثل عدم القدرة على إيصال الأفكار.

5- معيقات فكرية: مثل استخدام أفكار غير مرنة وغير صحيحة،تحديد الأفكار المطلوبة بعمر وزمن محددين.

6- معيقات إدراكية: مثل النظرة النمطية للأمور،التصلب في الرأي.

7- معيقات عاطفية (انفعالية): مثل عدم القدرة على احتمال الغموض، الخوف من ارتكاب الخطأ.

8- معيقات شعورية ولا شعورية :تصارع الأنا والانا الأعلى.

9- معيقات الوقت: الحقبة التاريخية.

10- معيقات أخرى: مثل عدم التشجيع.

وأشار (الهمشري) أيضا إلى عشرة معوقات وهي (الهمشري، 1994، ص127)

1- مقاومة التغيير :الذي يتعلق بمدى اقتناع الإدارة بضرورة تغيير العمل التقليدي وابتكار أساليب جديدة.

2- الحوافز: جميع العوائد المادية والمعنوية التي يحصل عليها الفرد مقابل عمله في المنظمة (مثل: راتب والعلاوات، الترقيات)

3- تكاليف الإبداع: جميع التكاليف المادية وغير المادية التي تتطلبها العملية الإبداعية.

4- مقاييس الإبداع: المعايير والحدود والمبادئ المستخدمة في قياس العمل الإبداعي.

5- القوانين والأنظمة: جميع القوانين والتشريعات واللوائح والتعليمات التي تحكم سير العمل بشكل عام.

6- الإدارة: هي الجهة المسؤولة عن عملية التنسيق بين جميع عوامل الإنتاج البشرية وغير البشرية.

7- المناخ التنظيمي:يقصد به التعبير عن التنظيم بمعنى مؤسسة لإضفاء التفاعل مع البيئة المحيطة تأثيرا وتأثرا.

8- الزملاء (البيئة الاجتماعية): يشير هذا المصطلح إلى المناخ الجماعي والعلاقات الاجتماعية السائدة في المنظمة بين الفرد وزملائه.

9- ظروف العمل وبيئته: جميع الظروف البيئية والعملية والنفسية المحيطة بالعمل.

10- عوامل شخصية: المتغيرات والظروف المتعلقة بالفرد التي تؤثر في نظرياته وتصرفاته نحو بعض نواحي العمل.

وتلخص الباحثة معوقات الإبداع إلى عدة أسباب أهمها:

1- الخوف من الوقوع في الخطأ مما يتبعه الفشل.

2- ضغوطات العمل وانشغال المدراء ورؤساء الأقسام في المنظمة بأعمالهم الروتينية وعدم وجود الوقت لابتكار الأفكار الجديدة.

3- تكاليف الإبداع وعدم وضع ميزانيات من الإدارة العليا لدعم الإبداع.

4- عدم وجود تعاون في المنظمة.

5- عدم وجود حوافز للشخص المبدع في المنظمة.

المبحث الثالث

شركات الصناعات الدوائية

المقدمة:

يعتبر قطاع الصناعات الدوائية من القطاعات المهمة في مختلــف دول العـــالم المنتجــة للدواء، وتزيد أهميته نتيجة المنافسة الشديدة باعتباره من مقومات الاقتصاد لتلك الدول لما له من مردود اقتصادي.

ولان الصناعات الدوائية الأردنية من الصناعات الحيوية التـــي تـــرتبط بـــصحة وحيـــاة المواطن الأردني،لذلك لا بد من منظمة الصحة العالمية والهيئات والمؤسسات العالمية أن تعمـــل على وضع مقاييس وأنظمة وقوانين تحكم السيطرة على جودة المنتج الدوائي،خاصة مع ازديـــاد المنافسة العالمية في هذا المجال، حيث تتميز الصناعات الدوائية عن غيرها من الصناعات بأنها تحتاج إلى كفاءات متخصصة، والى عاملين على درجة عالية من التدريب والكفاءة والمهارة لما لهذا القطاع من أهمية كبرى.

وجاءت أهمية قطاع الصناعات الدوائية لأن الأدوية المنتجة محليا تسهم في تعديل الميزان التجاري للأردن وتخفيض عجزه، إذ أنها تسهم في تخفيض حجم نفقات استيراد الأدويـــة التـــي تكلف خزينة الدولة مبالغ كبيرة من العملة الصعبة .وفي نفس الوقت فان الفائض أو المتاح مـــن الإنتاج الدوائي يتم تصديره ليكون مصدرا للعملة الصعبة (موقع غرفة صناعة عمان،2007)

نشأة وتطور قطاع الصناعات الدوائية الأردنية:

بدأ قطاع الصناعات الدوائية الأردنية نشاطه في عام 1962، وكانت انطلاقته من خلال تأسيس الشركة العربية لصناعة الأدوية كأول شركة دوائية أردنية مساهمة عامة،حيث بدأت الشركة برأسمال مقداره (150) ألف دينار أردني. أما ثاني الشركات الدوائية الأردنية فقد تأسست عام 1975 كشركة مساهمة عامة تحت اسم شركة دار الدواء للتنمية والاستثمار،وبدأت إنتاجها الفعلي عام 1979. ثم تبعتها شركة أدوية الحكمة كشركة ذات مسؤولية محدودة عام 1977. في حين شهد عام 1978 تأسيس شركة أخرى ذات مسؤولية محدودة هي الشركة الأردنية لإنتاج الأدوية والمعدات الطبية التي بدأت إنتاجها الفعلي عام 1980.

وفي عام 1983 تم تأسيس المركز العربي للصناعات الدوائية والكيماوية، كشركة مساهمة عامة، وبدأ إنتاجه الفعلي عام 1985، كما تم تأسيس شركة عمان للصناعات الدوائية عام 1988، تلتها الشركة المتحدة لصناعة الأدوية 1989 حيث كانت بداية الإنتاج الفعلي عام 1992 لكل منهم كشركات مساهمة ذات مسؤولية محدودة.

وشهد عقد التسعينيات نشاطا متميزا في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية نتيجة تدفق رؤوس الأموال العائدة من دول الخليج عام 1991 بسبب أحداث حرب الخليج من جهة، والتسهيلات الاستثمارية التي تم منحها للمستثمرين من الحكومة الأردنية في تلك الفترة .ثم تأسيس شركة الرام للصناعات الدوائية عام 1992 ثم تأسيس خمس شركات دوائية عام 1993 كانت أولها شركة فيلادلفيا لصناعة الدواء،ثم الشرق الأوسط للصناعات الدوائية،والحياة للصناعات الدوائية،تلتها الرازي للصناعات الدوائية ثم انتهت بشركة الصناعات الدوائية المتطورة.

وشهد عام 1994 تأسيس ثلاث شركات بدأت بالدولية للصناعات الدوائية،وتلتها شركة روحي للصناعات الدوائية ثم الرحمة للمواد الصيدلانية.

وشهدت أيضا السنوات السابقة تأسيس كل من شركة نهر الأردن عام 2000 للصناعات الدوائية وشركة الكندي للصناعات الدوائية عام 2002 ثم شركة جرش للصناعات الدوائية عام 2005.

وشهد قطاع الصناعات الدوائية الأردنية تغيرات كثيرة تمثلت بخروج بعض الشركات من السوق كشركتي الرحمة وروحي، كما شهدت العديد من الاندماجات كاندماج الشركة الأردنية للصناعات الدوائية مع مصنع الرازي للصناعات الدوائية عام 2004. كما تم اندماج الشركة العربية لصناعة الأدوية مع شركة الصناعات الدوائية المتطورة عام 2005، والاندماج بين شركة الشرق الأوسط للصناعات الدوائية والمركز العربي للصناعات الدوائية، إضافة إلى استحواذ شركة أدوية الحكمة على الشركة العربية لصناعة الأدوية في نهاية عام 2007.

أهمية الصناعات الدوائية الأردنية:

كما ذكرنا سابقا إن الصناعات الدوائية ترتبط بصحة وحياة الإنسان بشكل مباشر ولذلك تقوم الصناعات الدوائية الأردنية بمسؤولية التأكد من مطابقة المواد الأولية المستوردة من خلال فحصها مخبريا في مختبر الرقابة الدوائية التابع لوزارة الصحة الأردنية ثم يتم قبولها أو رفضها وعدم السماح بتداولها في السوق الدوائية الأردنية وذلك حسب مطابقتها للمواصفات والمعايير.

ويسهم قطاع الصناعات الدوائية الأردنية في توظيف أكثر من (5000) من المؤهلين علميا في مختلف التخصصات،ومن العاملين المهرة الذين تتناسب خبراتهم وقدراتهم مع طبيعة هذه الصناعة حيث يتزايد عدد العاملين في هذا القطاع بشكل مضطرد مما يسهم في تقنين البطالة وتشغيل الأيدي العاملة والخريجين الجامعيين الذين تصل نسبتهم أكثر من 30% في مجال العاملين في هذه الصناعة.

ومن الجدير بالذكر أن منظمات الصناعات الدوائية بدأت فعليا بالتركيز على جانب التدريب في القطاع حيث وقعت وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني اتفاقية تعاون مع الجمعية الأردنية لمصدري المنتوجات الدوائية وشركة أدوية الحكمة بتاريخ 13\4\2008 بهدف إعداد قوى بد عاملة مدربة في مجال الصناعات الدوائية.

ويعتبر المورد البشري من أهم عناصر الإنتاج في شركات الصناعات الدوائية فهو من يقوم بتشغيل باقي عناصر الإنتاج من موارد مالية وتقنية ومعرفية، لذلك فهي تحتاج إلى فريق عمل متكامل ومميز وعلى درجة عالية من التدريب والكفاءة والمهارة، لذا لابد للصناعات الدوائية من مواكبة التطور العالمي بشكل متواصل وتطوير المورد البشري فيها.

وتشير التقارير الإحصائية إلى أن إنتاجية العامل الواحد في الصناعة الدوائية قد ارتفعت من (35) ألف دينار أردني للعام 2003 إلى (45) ألف دينار أردني للعام 2006، أي بزيادة مقدارها 14%.

وتقوم الصناعات الدوائية الأردنية بإجراء أبحاث في مجال دراسة الصفات الأساسية للمواد الأولية الدوائية التي تستوردها،والتأكد من درجة نقائها،ودراسة التداخلات بين المواد الفعالة والمواد الأخرى المستخدمة في التصنيع، ومدى ثبات هذه المنتجات ضمن الفترة المقترحة لعمر الدواء،وغيرها من الدراسات مما يثري البحث العلمي الأردني ويطوره .وقد تم تسجيل أكثر من (50) براءة اختراع للصناعات الدوائية الأردنية حتى نهاية 2006 فهي تخصص ما نسبته (30%) من نفقاتها على البحوث الأساسية لإنتاج أدوية جديدة أو تطوير أدوية قائمة وذلك لأن المنافسة العالمية أصبحت شديدة جدا في هذا المجال.

وفيما يلي جدول يبين أهم الشركات الصناعات الدوائية الأردنية وعدد العاملين فيها ومواقعها.

جدول (1) أهم الشركات الصناعات الدوائية الأردنية

الرقم	الشركة	تاريخ التأسيس	عدد العاملين	موقع الشركة
1	العربية لصناعة الأدوية	1962	620	السلط
2	دار الدواء للتنمية والاستثمار	1975	700	ناعور
3	أدوية الحكمة	1977	1000	البيادر - المنطقة الصناعية
4	الأردنية للصناعات الدوائية(JPM)	1978	450	ناعور، أم العمد
5	الشرق الأوسط للصناعات الدوائية – ميد فاما	1993	260	موبص
6	المتحدة لإنتاج الأدوية	1989	300	التجمعات الصناعية
7	الدولية للدواء	1994	400	القسطل
9	نهر الأردن للصناعات الدوائية	2000	120	ام الزعرور

المصدر :اعداد الباحثة بالرجوع الى مديرية الموارد البشرية لكل الشركات الموجودة في الجدول

الفصل الثالث
منهجية الدراسة

(3 – 1) المقدمة

(3 – 2) منهج الدراسة

(3 – 3) مجتمع وعينة الدراسة

(3 – 4) مصادر الحصول على البيانات

(3 – 5) أداة الدراسة

(3 – 6) صدق أداة الدراسة

(3 – 7) ثبات أداة الدراسة

(3 – 8) الأساليب الإحصائية المستخدمة

(3 – 9) إجراءات الدراسة

(3 – 10) محددات الدراسة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

(3 – 1) المقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهجية الدراسة التي يمكن من خلالها تحقيق أهـدافها، وبيـان مجتمع الدراسة، والعينة التي تم اختيارها، كما يبين خطوات إعداد وتطوير أداة الدراسة، ومـدى ثباتها، والإجراءات التي نفذت بها الرسالة، والطرق الإحصائية التي اسـتخدمت فـي معالجـة البيانات واستخلاص النتائج، وأخيرا تم التطرق إلى محددات الدراسة.

(3 – 2) منهج الدراسة:

لقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي- التحليلي في إجراء هذه الدراسة، وذلك للتعرف على اثر نظم المعلومات الإدارية على الإبداع للقيادات. وهذا المنهج يقوم على تفـسير الوضـع الراهن للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينهـا بهـدف الانتهاء إلى وصف علمي دقيق ومتكامل للظاهرة أو المشكلة كما يقوم على الحقـائق المرتبطـة بها حيث لا يقتصر هذا المنهج على عملية وصف الظاهرة وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسـها وتفسيرها والتوصل إلى تفسير دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها.

(3 – 3) مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المدراء ورؤساء الأقسام المختلفة في شركات الـصناعات الدوائيـة وقد تم أخذ عينة مكونة من (5) شركات وهي:

دار الدواء للصناعات الدوائية، دار الحكمة لصناعة الأدوية، الأردنيـة للـصناعات الدوائيـة (JPM)، وميد فارما وشركة نهر الأردن بحيث تم توزيع (100) استبانه على عينة الدراسة وقد

استرد (86) استبانه كان منها (82) استبانه صالحة للتحليل وهذه تشكل ما نسبته 82%.والجدول التالي يعطي توضيح أكثر للعينة المبحوثة:

جدول (2) مجتمع وعينة الدراسة

اسم الشركة	عدد المدراء/ مدير عام – مدير دائرة	عدد رؤساء الأقسام/ نائب مدير - مساعد مدير	الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل	النسبة لعدد الموزع للصالحة للتحليل
دار الدواء	15	13	22	20	%91
دار الحكمة	18	15	27	22	%81
نهر الأردن	9	7	16	14	%88
ميد فارما	10	8	15	11	%74
الأردنية للصناعات الدوائية	15	10	20	15	%75
المؤشر الكلي	**67**	**53**	**100**	**82**	**%82**

المصدر:اعداد الباحثة بالرجوع الى منشورات شركات الصناعات الدوائية

(3 – 4) مصادر الحصول على البيانات:

اعتمدت الباحثة على مصدرين في جمع البيانات هما:

أولاً-المصادر الثانوية:

وهي المعلومات المتوفرة في المكتبات، وقواعد البيانات الإلكترونية من الكتب، والدوريات العلمية العربية، والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة، والرسائل العلمية السابقة ذات العلاقة بالبحث وايضا منشورات نفس شركات الصناعات الدوائية والمواقع الالكترونية لتلك الشركات.

ثانياً - المصادر الأولية:

وتقوم على جمع البيانات بواسطة استبانة البحث التي طورت لأغراض هذه الدراسة حيث اعتبرت الأداة الرئيسية في الدراسة الميدانية وتم الاعتماد على عدد من الدراسات لتصميم الاستبانة ومن أهمها دراسة الغرايبة (2003) والصرايرة (2003).

(3 – 5) أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة لتحقق الهدف من الدراسة، وذلك على النحو التالي:

القسم الأول: الخصائص الشخصية والوظيفية (النوع الإجتماعي، المستوى العلمي، العمر، الخبرة العملية، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة).

القسم الثاني: الجزء المتعلق بالمحاور المعبرة عن متغير الدراسة المستقل (نظم المعلومات الإدارية) ويتكون من أربعة محاور (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، المستلزمات المادية، الموارد البشرية، المستلزمات الإدارية).

القسم الثالث: الجزء المتعلق بالمحاور المعبرة عن متغير الدراسة التابع (الإبداع) ويتكون من خمسة محاور (المرونة، التميز، التطوير، المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات، روح المجازفة).

وقد تم قياس المتغيرين بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي المبين في الجدول(2-أ)

الجدول (2-أ): مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في أداة الدراسة

موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

ويبين الجدول (2-ب) المتوسطات الحسابية لدرجات الموافقة (التطبيق) المتدنية والمتوسطة والمرتفعة.

الجدول (2- ب): معالجة مقياس ليكرت

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة (التطبيق)
2.33-1	متدنية
3.66-2.34	متوسطة
5-3.67	مرتفعة

يتم إعتماد ثلاث مستويات للدرجة بإستخدام (5-1) / 3 = 1.33

(3 – 6) صدق أداة الدراسة:

عرضت أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال إدارة الأعمال، الملحق (1)، وذلك لإبداء رأيهم فيها من حيث: مدى مناسبة الفقرة للمحتوى ومدى كفاية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات، وشموليتها، وتنوع محتواها، وتقييم مستوى الصياغة اللغوية، وأية ملاحظات أخرى يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف وفق ما يراه المحكم لازماُ.

وقد تمت دراسة ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم، وأجريت التعديلات في ضوء توصيات وأراء هيئة المحكمين مثل: توضيح بعض المصطلحات، وتعديل محتوى بعض الفقرات، وتعديل بعض الفقرات لتصبح ملائمة وحذف أو دمج بعض الفقرات، وتصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية وعلامات الترقيم. واعتبرت الباحثة هذا الإجراء بمثابة الصدق الظاهري للأداة وأنها صالحة لقياس ما وضعت من أجله. وخرجت الإستبانة بصورتها النهائية كما هو موضح في الملحق (2).

(3 – 7) ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الدراسة المستقلة والتابع من خلال استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (3) معاملات كرونباخ ألفا لاختبار ثبات أداة الدراسة

المجال	معامل كرونباخ ألفا
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	0.81
المستلزمات المادية	0.81
الموارد البشرية	0.89
المستلزمات الإدارية	0.87
المرونة	0.83
التميز	0.86
التطوير	0.88
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	0.90
روح المجازفة	0.91
نظم المعلومات الإدارية	0.90
الإبداع	0.83

من خلال قيم معاملات كرونباخ ألفا في الجدول(3) نلاحظ أن جميعها صالحة لغايات الدراسة، فقد بلغ معامل الثبات (ألفا) للإستبانة (0.86) وهي تدل على درجة ثبات مقبولة لأداة الدراسة ، حيث تكون النتيجة مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمته أكبر من (0.60) (Sekaran, 2003)، وكلمّا اقتربت القيمة من (1) واحد أي (100%)، دلّ هذا على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة.

(3 – 8) الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- تم إيجاد التكرارات والنسب المئوية.
- تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- تم استخدام اختبار ت للعينات المستقلة (Independent Sample T-test).
- تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).
- تم استخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط وتحليل الانحدار المتعدد (Simple and Multiple regression).

(3 – 9) إجراءات الدراسة:

بعد أن تم إعداد أداة الدراسة بشكل نهائي من خلال التحقق من صدق وثبات الأداة، تم إتخاذ إجراءات موافقة الشركات الصناعية للسماح بتوزيع أداة الدراسة على المبحوثين الذين يمثلون عينة الدراسة، وقد استغرقت عملية توزيع وجمع الأداة ثلاثة شهور خلال الأشهر من تشرين الثاني عام 2013 وحتى شهر شباط من عام 2014 وبعد ذلك تم إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً بالحاسب الآلي عن طريق برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ومن ثم استخراج النتائج بعد تحليل البيانات.

(3 – 10) محددات الدراسة:

تمثلت محددات الدراسة بما يلي:

1- محدودية المصادر والمراجع التي تتناول نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الإبداع للقيادات مما اعتبر محفزا للباحثة للكتابة بهذا الموضوع.

2- عامل الوقت والجهد:حيث أن انشغال معظم أفراد العينة على اختلاف مهامهم وتخصصاتهم في الإدارة ورغبتهم في أخذ الوقت الكافي في تعبئة الاستبانة قد أثرت على سير العمل بالإضافة إلى امتناع بعض من أفراد العينة بإجابة الاستبيان وذلك بحجة عدم وجود وقت.

3- وجوب أخذ الموافقات الرسمية المسبقة من شركات الصناعات الدوائية كلٌّ على حدة، وبعد ذلك ضرورة طلب الملخص والاستبانة من قبل مدير الموارد البشرية لدراستها والرد إذا كان بالإمكان توزيعها مما تطلب وقتاً أطول وجهداً مضاعف.

الفصل الرابع

مناقشة وتحليل وإختبار الفرضيات

الفصل الرابع

التحليل الوصفي واختبار الفرضيات

سيتم في هذا الفصل وصف لخصائص عينة الدراسة، وإجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات، ومناقشة فرضيات الدراسة.

(4-1) خصائص عيّنة الدراسة:

تم إيجاد التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	10	12.2
	من 30-أقل من 39	40	48.8
	من 39-أقل من 49	27	32.9
	من 49 سنة فأكثر	5	6.1
النوع الاجتماعي	ذكر	46	56.1
	أنثى	36	43.9
المؤهل التعليمي	بكالوريوس	63	76.8
	دبلوم عالي	4	4.9
	ماجستير	10	12.2
	دكتوراه	1	1.2
	أخرى	4	4.9
الخبرة العملية	أقل من 10 سنوات	22	26.8
	10 أقل من 15 سنة	26	31.7
	15 أقل من 20 سنة	23	28
	20 سنة فأكثر	11	13.4
المسمى الوظيفي	مدير عام	6	7.3
	مدير دائرة	51	62.2
	نائب مدير	4	4.9
	مساعد مدير	18	22
	رئيس قسم	3	3.7

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
مدة الخدمة	أقل من سنة	6	7.3
	1 أقل من 5 سنوات	18	22
	5 أقل من 10 سنوات	13	15.9
	10 أقل من 15 سنة	26	31.7
	من 15 سنة فأكثر	19	23.2
	المجموع	**82**	**100**

يبين الجدول(4) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للعوامل الديموغرافية، حيث يتبين ما يلي:

1. **النوع الإجتماعي**: بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من الذكور (56.1%)، ونسبة الإناث (43.9%).
2. **المؤهل العلمي**: بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة الحاصلين على درجة البكالوريوس (76.8%)، ونسبة الحاصلين على الدبلوم العالي (4.9%)، والحاصلين على الماجستير (12.2%)، والحاصلين على درجة الدكتوراه (1.2%).
3. **عدد سنوات الخبرة**: بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة ممن تقل سنوات خبرتهم عن 10 سنوات (26.8%)، ومن تتراوح خبرتهم ما بين (10-أقل من 15 سنوات) (31.7%)، ومن تتراوح ما بين (15-أقل من 20 سنة) (28.0%)، وبلغت نسبة من تزيد سنوات خبرتهم عن 20 سنة (13.4%).
4. **العمر**: بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة ممن تقل أعمارهم عن 30 سنة (12.2%)، ومن تتراوح ما بين (30-أقل من 39) (48.8%)، ومن تتراوح ما بين (39-أقل من 49) (32.9%)، ومن تزيد أعمارهم عن 49 سنة (6.1%).
5. **المسمى الوظيفي**: بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من المدراء العاميين (7.3%)، ونسبة مدراء الدوائر (62.2%)، ونسبة رؤساء الأقسام (3.7%)، ونسبة نواب المدراء (4.9%)، ونسبة مساعدي المدراء (22%).

6. مدة الخدمة: بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة ممن تقل مدة خدمتهم عــن الــسنة (7.3%)، ومن تتراوح ما بين (1-أقل من 5 سنوات) (22%)، ومن تتراوح ما بين (5-أقــل مــن 10 سنوات) (15.9%)، ومن تتراوح ما بين (10-أقل من 15 سنة) (31.7%)، ونــسبة من تزيد مدة خدمتهم عن 15 سنة (23.2%).

(4-2) عرض وتحليل نتائج الدراسة:

في هذا الجزء سيتم عرض نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة ومناقشة الفرضيات.

خصائص إجابات أفراد عينة الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والترتيب واختبار ت للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي وتحليل الانحدار. وقد تم توزيع المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان باعتماد المعايير التالية:

- درجة الموافقة المرتفعة: وتشمل الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية أكبر من (3.66) وبنسبة مئوية أكبر من (73.2%).
- درجة الموافقة المتوسطة: وتشمل مجموعة الفقرات التي تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.34-3.66) وبنسبة مئوية (46.8%-73.2%).
- درجة الموافقة المتدنية: وتشمل مجموعة الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية أقل من (2.34) وبنسبة مئوية أقل من (46.8%).

توضح الجداول التالية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة المستقلة والمجالات التابعة:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات الدراسة

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	الدرجة
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	4.25	0.598	85.1	1	مرتفعة
المستلزمات المادية	3.65	0.806	73.0	3	متوسطة
الموارد البشرية	3.55	0.722	71.0	4	متوسطة
المستلزمات الإدارية	3.93	0.581	78.5	2	مرتفعة
نظم المعلومات الإدارية	**3.84**	**0.560**	**76.9**		مرتفعة
المرونة	4.06	0.470	81.2	3	مرتفعة
التميز	4.02	0.592	80.4	4	مرتفعة
التطوير	4.09	0.495	81.8	2	مرتفعة
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	4.24	0.493	84.8	1	مرتفعة
روح المجازفة	3.81	0.666	76.2	5	مرتفعة
الإبداع	**4.04**	**0.450**	**80.9**		مرتفعة

يبين الجدول (5) أن قيم المتوسطات الحسابية لمجالات متغير الدراسة المستقل (نظم المعلومات الإدارية) تراوحت ما بين (3.55-4.25)، حيث حصل مجال "البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات" على أعلاها، ومجال "الموارد البشرية على أدناها" وبلغ المتوسط الكلي للمتغير المستقل (3.84) وهو متوسط ذو درجة موافقة مرتفعة، وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية لمجالات متغير الدراسة التابع ما بين (3.81-4.24)، حيث حصل مجال "المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات" على أعلاها، ومجال "روح المجازفة" وبلغ المتوسط الكلي للمتغير التابع (4.04) وهو متوسط ذو درجة موافقة مرتفعة.

وترى الباحثة أن المستلزمات المادية غير متوفرة بشكل كبير مما يعني أن شركات الصناعات الدوائية لا يوجد لديهم دعم للجانب المادي وتكنولوجيا المعلومات بشكل كاف.

وفيما يلي تفصيل لنتائج الفقرات المعبرة عن مجالات الدراسة:

أولاً: المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية:

المجال الأول: البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات:

يشير الجدول (6) إلى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات"

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن مجال الدراسة "البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات"

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
يتم استخدام البريد الإلكتروني في العمل داخل الأقسام الإشرافية والرقابية في الشركة.	4.51	0.689	90.2	مرتفعة
تتوافر في الشركة شبكة حاسوب لربط وتبادل المعلومات بين العاملين.	4.37	0.824	87.4	مرتفعة
تتوافر قواعد البيانات اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.	4.32	0.815	86.4	مرتفعة
تتواجد شبكة الإنترنت بشكل دائم في الشركة.	4.3	0.679	86	مرتفعة
تتوفر أحدث أجهزة الحاسب الآلي في الشركة اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.	4.2	0.675	84	مرتفعة
سرعة الانترنت المتوفر مناسبة.	4.15	0.848	83	مرتفعة
يوجد موقع إلكتروني للوحدات والأقسام الإشرافية والرقابية في الشركة.	3.93	1.063	78.6	مرتفعة
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	4.25	0.598	85.1	مرتفعة

ويتضح من الجدول (6) أن درجات الموافقة جاءت مرتفعة لجميع الفقرات حيث تراوحت ما بين (3.93-4.51)، حيث حصلت الفقرة "يتم استخدام البريد الإلكتروني في العمل داخل الأقسام الإشرافية والرقابية في الشركة" على أعلاها، والفقرة "يوجد موقع إلكتروني للوحدات والأقسام الإشرافية والرقابية في الشركة" على أدناها، وبلغ المعدل الكلي للمجال (4.25) بنسبة مئوية (85.1%) وهو معدل يمثل درجة موافقة مرتفعة.

- **المجال الثاني: المستلزمات المادية:**

يشير الجدول (7) إلى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "المستلزمات المادية"

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن مجال الدراسة "المستلزمات المادية"

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
تتوفر المخصصات المالية لصيانة أجهزة الحاسوب والبرامج الإلكترونية اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.	3.95	0.859	79	مرتفعة
تتوفر المخصصات المالية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية داخل الشركة.	3.94	0.866	78.8	مرتفعة
تتوفر المخصصات المالية اللازمة لتوفير متطلبات تكنولوجيا المعلومات	3.91	0.932	78.2	مرتفعة
تتوفر المخصصات المالية اللازمة للاستعانة بمدربين مؤهلين لتدريب العاملين على استخدام نظم المعلومات الإدارية في الشركة.	3.56	1.043	71.2	متوسطة
تخصص الإدارة العليا الموازنة والموارد اللازمة لتحسين نظم المعلومات الإدارية	3.51	1.091	70.2	متوسطة
يوجد نظام حوافز للمتميزين في مجال استخدام نظم المعلومات الإدارية.	3.04	0.974	60.8	متوسطة
المستلزمات المادية	3.65	0.806	73.0	متوسطة

ويتضح من الجدول (7) أن درجات الموافقة جاءت متوسطة للفقرات " تتوفر المخصصات المالية اللازمة للاستعانة بمدربين مؤهلين لتدريب العاملين على استخدام نظم المعلومات الإدارية في الشركة، تخصص الإدارة العليا الموازنة والموارد اللازمة لتحسين نظم المعلومات الإدارية، يوجد نظام حوافز للمتميزين في مجال استخدام نظم المعلومات الإدارية" وتراوحت ما بين (3.04-3.56)، ومرتفعة للفقرات " تتوفر المخصصات المالية لصيانة أجهزة الحاسوب والبرامج الإلكترونية اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية، تتوفر المخصصات المالية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية داخل الشركة، تتوفر المخصصات المالية اللازمة لتوفير متطلبات تكنولوجيا المعلومات"وتراوحت ما بين (3.91-3.95)، وبلغ المعدل الكلي للمجال (3.65) بنسبة مئوية (73.0%) وهو معدل يمثل درجة موافقة متوسطة.

- **المجال الثالث: الموارد البشرية:**

يشير الجدول (8) إلى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "الموارد البشرية"

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن مجال الدراسة "الموارد البشرية"

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
يمتلك الأفراد القدرة على التعامل مع تقنيات تكنولوجيا المعلومات. (الحاسوب، الإنترنت، البريد الإلكتروني، الموقع الإلكتروني)	3.98	0.684	79.6	مرتفعة
يوجد في الشركة الكوادر البشرية ذات معرفة بأهمية نظم المعلومات الإدارية .	3.7	0.898	74	مرتفعة
يتوفر داخل الشركة خبراء لتصميم وتطوير البرامج الإلكترونية للشركة.	3.7	1.002	74	مرتفعة
هناك خطط لتدريب وتأهيل العاملين على استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات.	3.51	1.08	70.2	متوسطة
يوجد في داخل الأقسام الإشرافية والرقابية في الشركة متخصصون في تكنولوجيا المعلومات.	3.38	1.014	67.6	متوسطة
يوجد دورات تدريبية في استخدام الحاسوب والانترنت ومتابعة الجديد بشكل مستمر من خلال قسمك الذي تعمل فيه.	3.04	1.082	60.8	متوسطة
الموارد البشرية	3.55	0.722	71.0	متوسطة

ويتضح من الجدول (8) أن درجات الموافقة جاءت متوسطة للفقرات " يوجد في داخل الأقسام الإشرافية والرقابية في الشركة متخصصون في تكنولوجيا المعلومات، يوجد في داخل الأقسام الإشرافية والرقابية في الشركة متخصصون في تكنولوجيا المعلومات، يوجد دورات تدريبية في استخدام الحاسوب والانترنت ومتابعة الجديد بشكل مستمر من خلال قسمك الذي تعمل فيه" وتراوحت ما بين (3.04-3.51)، ومرتفعة للفقرات " يمتلك الأفراد القدرة على التعامل مع تقنيات تكنولوجيا المعلومات. (الحاسوب، الإنترنت، البريد الإلكتروني، الموقع الإلكتروني)، يوجد في الشركة الكوادر البشرية ذات معرفة بأهمية نظم المعلومات الإدارية، يتوفر داخل الشركة خبراء لتصميم وتطوير البرامج الإلكترونية للشركة"وتراوحت ما بين (3.7-3.98)، وبلغ المعدل الكلي للمجال (3.55) بنسبة مئوية (71.0%) وهو معدل يمثل درجة موافقة متوسطة.

المجال الرابع: المستلزمات الإدارية:

يشير الجدول (9) إلى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "المستلزمات الإدارية"

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن مجال الدراسة "المستلزمات الإدارية"

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
يوجد إدارة أو قسم للحاسوب في الشركة.	4.67	0.473	93.4	مرتفعة
تدعم الإدارة العليا في الشركة نظم المعلومات الإدارية	4.26	0.798	85.2	مرتفعة
تحرص الإدارة العليا للشركة على مواكبة المستجدات التقنية الحديثة في مجال الحاسب الآلي.	4.04	0.909	80.8	مرتفعة
يوجد رقابة مستمرة من قبل الإدارة العليا للشركة لضمان استخدام نظم المعلومات الإدارية.	3.83	0.798	76.6	مرتفعة
جميع المدراء ورؤساء الأقسام بالشركة يركزون على تطبيق نظم المعلومات الإدارية.	3.65	0.866	73	متوسطة
تعمل الإدارة العليا في الشركة على تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا على استخدام نظم المعلومات الإدارية .	3.54	0.819	70.8	متوسطة
تقوم الإدارة العليا للشركة بتعيين مدراء بعد تدريبهم على تطبيق نظم المعلومات الإدارية.	3.5	0.946	70	متوسطة
المستلزمات الإدارية	3.93	0.581	78.5	مرتفعة

ويتضح من الجدول (9) أن درجات الموافقة جاءت متوسطة للفقرات " جميع المدراء ورؤساء الأقسام بالشركة يركزون على تطبيق نظم المعلومات الإدارية، تعمل الإدارة العليا في الشركة على تهيئة الموظفين نفسيا ومعنويا على استخدام نظم المعلومات الإدارية، تقوم الإدارة العليا للشركة بتعيين مدراء بعد تدريبهم على تطبيق نظم المعلومات الإدارية" وتراوحت ما بين (3.5-3.65)، ومرتفعة للفقرات "يوجد رقابة مستمرة من قبل الإدارة العليا للشركة لضمان استخدام نظم المعلومات الإدارية، تحرص الإدارة العليا للشركة على مواكبة المستجدات التقنية الحديثة في مجال الحاسب الآلي، تدعم الإدارة العليا في الشركة نظم المعلومات الإدارية، يوجد إدارة أو قسم للحاسوب في الشركة"وتراوحت ما بين (3.38-4.67)، وبلغ المعدل الكلي للمجال (3.93) بنسبة مئوية (78.5%) وهو معدل يمثل درجة موافقة مرتفعة.

ثانياً: المتغير التابع: الإبداع:

المجال الأول: المرونة:

يشير الجدول (10) إلى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "المرونة"

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن مجال الدراسة "المرونة"

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
ارتبط مع العاملين بوحدات العمل ارتباطا شديدا.	4.21	0.603	84.2	مرتفعة
قدرتي على التكيف ومرونة التفكير ومراعاتي للأفكار الجديدة متعددة.	4.12	0.553	82.4	مرتفعة
الأداء هو المعيار الأساسي لتقييمي كمسئول	4.09	0.984	81.8	مرتفعة
استخدم طرق تشكيل فرق العمل بصورة مستمرة.	3.98	0.684	79.6	مرتفعة
المهارات الاجتماعية (كالتعاون) اللازمة في تقدم قرارات الشركة متعددة.	3.9	0.696	78	مرتفعة
المرونة	4.06	0.470	81.2	مرتفعة

ويتضح من الجدول (10) أن درجات الموافقة جاءت مرتفعة لجميع الفقرات حيث تراوحت ما بين (3.9-4.21)، حيث حصلت الفقرة "ارتبط مع العاملين بوحدات العمل ارتباطا شديدا" على أعلاها، والفقرة "المهارات الاجتماعية (كالتعاون) اللازمة في تقدم قرارات الشركة متعددة" على أدناها، وبلغ المعدل الكلي للمجال (4.06) بنسبة مئوية (81.2%) وهو معدل يمثل درجة موافقة مرتفعة.

المجال الثاني: التميز:

يشير الجدول (11) إلى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "التميز"

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن مجال الدراسة "التميز"

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
اهتم بتطبيق العدل في الشركة.	4.27	0.589	85.4	مرتفعة
اشعر أن هناك دافعا يدفعني دائما إلى أن أتقدم باقتراحات أو أراء جديدة في هذه الشركة	3.99	0.962	79.8	مرتفعة
أعطي عملية تحليل المؤثرات الخارجية (التنافس،التعامل مع المنظمات المتشابهة) كثير من الاهتمام.	3.93	0.644	78.6	مرتفعة
تشجع هذه الشركة موظفيها على إظهار أفضل ما لديهم فيما يختص بالآراء والمقترحات الجديدة	3.9	0.883	78	مرتفعة
التميز	4.02	0.592	80.4	مرتفعة

ويتضح من الجدول (11) أن درجات الموافقة جاءت مرتفعة لجميع الفقرات حيث تراوحت ما بين (3.9-4.27)، حيث حصلت الفقرة " اهتم بتطبيق العدل في الشركة" على أعلاها، والفقرة " تشجع هذه الشركة موظفيها على إظهار أفضل ما لديهم فيما يختص بالآراء والمقترحات الجديدة" على أدناها، وبلغ المعدل الكلي للمجال (4.02) بنسبة مئوية (80.4%) وهو معدل يمثل درجة موافقة مرتفعة.

المجال الثالث: التطوير:

يشير الجدول (12) إلى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "التطوير"

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن مجال الدراسة "التطوير"

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
القدرة الذهنية التي أحتاجها للقيام بأعمال الشركة المستقبلية عالية.	4.26	0.625	85.2	مرتفعة
أحاول اكتشاف المشاكل بهدف حلها.	4.21	0.68	84.2	مرتفعة
ابذل جهدا في توسيع مجالات اتصالاتي الوظيفية خارج حدود المنظمة	4.16	0.761	83.2	مرتفعة
ارسم تصوراتي عن الأحداث مهتديا بأهداف الشركة وأعمالي الإدارية.	4.13	0.75	82.6	مرتفعة
أقوم بالتخطيط الجيد للمستقبل	4.13	0.782	82.6	مرتفعة
أتقدم بالاقتراحات عن الأحداث الجديدة معتمدا على قراراتي السابقة.	4.13	0.716	82.6	مرتفعة
يتم مكافأتي على الأعمال التي تساعد نجاح المنظمة	3.61	1.027	72.2	متوسطة
التطوير	4.09	0.495	81.8	مرتفعة

ويتضح من الجدول (12) أن درجات الموافقة جاءت مرتفعة لجميع الفقرات عدا الفقرة "يتم مكافأتي على الأعمال التي تساعد نجاح المنظمة" حيث حصلت على متوسط حسابي بدرجة متوسطة بلغت (3.61)، وقد حصلت الفقرة " القدرة الذهنية التي أحتاجها للقيام بأعمال الشركة المستقبلية عالية" على أعلى المتوسطات، وبلغ المعدل الكلي للمجال (4.09) بنسبة مئوية (81.8%) وهو معدل يمثل درجة موافقة مرتفعة.

المجال الرابع: المنهجية العلمية في حل المشكلات والتفكير:

يشير الجدول (13) إلى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "المنهجية العلمية في حل المشكلات والتفكير"

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن مجال الدراسة "المنهجية العلمية في حل المشكلات والتفكير"

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
أتصرف بطريقة تبين أنني في موقع مسؤولية.	4.38	0.601	87.6	مرتفعة
أنفذ الأعمال ضمن الأنظمة والإجراءات المعمول بها في الشركة	4.34	0.613	86.8	مرتفعة
خصائصي المعرفية (كالثقافة،التعلم،التدريب) التي امتلكها لنجاح الشركة مناسبة.	4.29	0.555	85.8	مرتفعة
أشجع الأفراد بالابتعاد عن الإجراءات المعقدة	4.23	0.742	84.6	مرتفعة
أشجع الموظفون بهذه الشركة على حل المشكلات التي تواجههم بطريقة إبداعية	4.21	0.623	84.2	مرتفعة
امنح العاملين فرصة عادلة لسماع شكاويهم عندما تنشأ خلافات.	4.18	0.65	83.6	مرتفعة
أبلغ بقرارات الإدارة العليا في الشركة بشكل فعال وسريع	4.04	0.711	80.8	مرتفعة
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	4.24	0.493	84.8	مرتفعة

ويتضح من الجدول (13) أن درجات الموافقة جاءت مرتفعة لجميع الفقرات حيث تراوحت ما بين (4.04-4.38)، حيث حصلت الفقرة "أتصرف بطريقة تبين أنني في موقع مسؤولية" على أعلاها، والفقرة "أبلغ بقرارات الإدارة العليا في الشركة بشكل فعال وسريع" على أدناها، وبلغ المعدل الكلي للمجال (4.24) بنسبة مئوية (84.8%) وهو معدل يمثل درجة موافقة مرتفعة.

المجال الخامس: روح المجازفة:

يشير الجدول (14) إلى درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال "روح المجازفة"

الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المعبرة عن مجال الدراسة "روح المجازفة"

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
أتمكن من اتخاذ قرار حاسم خلال فترة قياسية نسبيا	4.18	0.687	83.6	مرتفعة
ارغب العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة	4.09	0.67	81.8	مرتفعة
استطيع اتخاذ قرارات مهمة في حالة ندرة المعلومات المتاحة	3.95	0.665	79	مرتفعة
أناقش ترقيتي مع الرئيس المباشر مباشرة.	3.88	1.023	77.6	مرتفعة
أتمسك بمواقفي حتى في حالة عدم وجود اتفاق مع الرئيس المباشر والعاملين.	3.61	1.108	72.2	متوسطة
أميل إلى القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية.	3.5	0.959	70	متوسطة
اخصص الأموال لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطرة عالية.	3.45	0.983	69	متوسطة
روح المجازفة	3.81	0.666	76.2	مرتفعة

ويتضح من الجدول (14) أن درجات الموافقة جاءت متوسطة للفقرات "اخصص الأموال لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطرة عالية، إميل إلى القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية، أتمسك بمواقفي حتى في حالة عدم وجود اتفاق مع الرئيس المباشر والعاملين" وتراوحت ما بين (3.45-3.61)، ومرتفعة للفقرات "أناقش ترقيتي مع الرئيس المباشر مباشرة، استطيع اتخاذ قرارات مهمة في حالة ندرة المعلومات المتاحة، ارغب العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة، أتمكن من اتخاذ قرار حاسم خلال فترة قياسية نسبيا"وتراوحت ما بين (3.88-4.18)، وبلغ المعدل الكلي للمجال (3.81) بنسبة مئوية (76.2%) وهو معدل يمثل درجة موافقة مرتفعة.

(4-3) اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويـــة أقـــل أو يساوي 0.05 للمحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، المستلزمات المادية، الموارد البشرية، المستلزمات الإدارية) على الإبداع للقيادات الادارية فـــي شركات الصناعات الدوائية.

من أجل اختبار هذه الفرضية، فقـــد اســـتخدام تحليـــل الانحـــدار المتعـــدد (Multiple Regression) حيث تم التأكد قبل استخدام هذا الأسلوب من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة (Multicolinearity)، ويشير الجدول (15) إلى أن معامل التباين المسموح به للمتغيـــرات المستقلة كان أقل من 1 وأكبر من 0.10 كما كانت قيم معامل تضخم التباين أقل من 10 حيث يـــدل ذلك على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة أما بالنسبة للتوزيع الطبيعي، فيشير الجدول (15) إلى أن قيم الإنحراف المعياري كانت متقاربة مما يعني أن البيانات الحاليـــة تقتـــرن بـــالتوزيع الطبيعي بدرجة مقبولة.

الجدول(15) نتائج اختبار قوة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتوزيع الطبيعي

	الانحراف المعياري	Tolerance (التباين المسموح به)	VIF (معامل تضخم التباين)
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	0.598	.658	1.520
المستلزمات المادية	0.806	.487	2.053
الموارد البشرية	0.722	.309	3.236
المستلزمات الإدارية	0.581	.416	2.405

الجدول(16) نتائج اختبار الانحدار المتعدد المتعلقة بتأثير المتغيرات المستقلة على الإبداع **للقيادات**

	Beta	t	Sig.
البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	0.006	0.065	0.948
المستلزمات المادية	0.274	2.559	0.012*
الموارد البشرية	0.312	2.324	0.023*
المستلزمات الإدارية	0.273	2.362	0.021*
R	.756(a)		
R2	0.571		
F	25.629		
دلالة F	0.000*		

فيما يتعلق بتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع الابداع للقيادات، تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (16) إلى ما يلي:

1) إن العوامل المتعلقة بـ أ) البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، ب) المستلزمات المادية، ج) الموارد البشرية، د) المستلزمات الإدارية (مجتمعة) لها أثر مباشر على الإبداع للقيادات، حيث أن قيمة F = 25.629 ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل أو يساوي (0.05).

2) حسب قيمة β المشار إليها في الجدول رقم (15) نجد أن الموارد البشرية (β=0.312) هي الأكثر مساهمة في تفسير متغير الإبداع للقيادات، كون قيمة (t) ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل أو تساوي 0.05، وبناء عليه فإنه يتم قبول الفرضية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، المستلزمات المادية، الموارد البشرية، المستلزمات الإدارية) على الإبداع للقيادات.

1- الفرضية الفرعية الأولى من الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالـــة إحــصائية للبنيـــة التحتية لتكنولوجيا المعلومات على الإبداع **للقيادات.**

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الأولى من الرئيسية الأولى قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول(17) نتائج اختبار الانحدار المتعلقة بتأثير المحتوى للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على الإبداع للقيادات

Sig.	t	Beta	
0.000*	4.271	0.431	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات
		.431(a)	R
		0.186	R2
		18.244	F

يشير الجدول السابق إلى أن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تمارس تـــأثيراً معنويـــاً على الإبداع للقيادات، ويظهر ذلك من خلال قيمة F البالغة (18.244) وهي قيمة معنوية عنـــد مستوى 0.05 وهو ما يدل أيضاً على معنوية الأنموذج.

كما تظهر النتائج أن 18.6% من الاختلافات الحاصلة في الإبداع للقيادات تعود لتطبيق البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.

مما سبق نستطيع قبول الفرضية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمحتوى للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على الإبداع للقيادات.

2- الفرضية الفرعية الثانية من الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستلزمات المادية على الإبداع للقيادات.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثانية من الرئيسية الأولى قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول(18) نتائج اختبار الانحدار المتعلقة بتأثير المستلزمات المادية على الإبداع **للقيادات**

Sig.	t	Beta	
0.000*	7.117	0.623	المستلزمات المادية
		.623(a)	R
		0.388	R2
		50.649	F

يشير الجدول السابق إلى أن المستلزمات المادية تمارس أثراً معنوياً على الإبداع للقيادات، ويظهر ذلك من خلال قيمة F البالغة (50.649) وهي قيمة معنوية عند مستوى 0.05 وهو ما يدل أيضاً على معنوية الأنموذج.

كما تظهر النتائج أن 38.8% من الاختلافات الحاصلة في الإبداع للقيادات تعود الى تطبيق المستلزمات المادية.

مما سبق نستطيع قبول الفرضية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستلزمات المادية على الإبداع للقيادات.

3- الفرضية الفرعية الثالثة من الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية على الإبداع للقيادات.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثالثة من الرئيسية الأولى قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول(19) نتائج اختبار الانحدار المتعلقة بأثر الموارد البشرية على الإبداع **للقيادات**

Sig.	t	Beta	
0.000*	8.916	0.706	الموارد البشرية
		.706(a)	R
		0.498	R2
		79.491	F

يشير الجدول السابق إلى أن الموارد البشرية تمارس أثراً معنوياً على الإبداع للقيادات، ويظهر ذلك من خلال قيمة F البالغة (79.491) وهي قيمة معنوية عند مستوى 0.05 وهو ما يدل أيضاً على معنوية الأنموذج.

كما تظهر النتائج أن 49.8% من الاختلافات الحاصلة في الإبداع للقيادات تعود لتطبيق الموارد البشرية.

مما سبق نستطيع قبول الفرضية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية على الإبداع للقيادات.

4- الفرضية الفرعية الرابعة من الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستلزمات الإدارية على الإبداع للقيادات.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الرابعة من الرئيسية الأولى قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول(20) نتائج اختبار الانحدار المتعلقة بأثر المستلزمات الإدارية على الإبداع للقيادات

Sig.	t	Beta	
0.000*	7.656	0.65	المستلزمات الإدارية
		.650(a)	R
		0.423	R2
		58.611	F

يشير الجدول السابق إلى أن المستلزمات الإدارية تمارس أثراً معنوياً على الإبداع للقيادات، ويظهر ذلك من خلال قيمة F البالغة (58.611) وهي قيمة معنوية عند مستوى 0.05 وهو ما يدل أيضاً على معنوية الأنموذج.

كما تظهر النتائج أن 42.3% من الاختلافات الحاصلة في الإبداع للقيادات تعود لتطبيق المستلزمات الإدارية.

مما سبق نستطيع قبول الفرضية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستلزمات الإدارية على الإبداع للقيادات.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد أثر للعوامل الديموغرافية وهي (النوع الإجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية) على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الأولى من الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر للنوع الاجتماعي على الإبداع للقيادات.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الأولى من الرئيسية الثانية فقد تم استخدام اختبار ت للعينات المستقلة، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول(21) نتائج اختبار ت للعينات المستقلة لاختبار أثر النوع الإجتماعي

Std. Deviation	Mean	n	النوع الاجتماعي	Sig. (2-tailed)	df	T	
0.509	4.04	46	ذكر	0.745	80	-0.326	المرونة
0.420	4.08	36	أنثى				
0.640	4.10	46	ذكر	0.188	80	1.328	التميز
0.517	3.92	36	أنثى				
0.479	4.18	46	ذكر	0.064	80	1.882	التطوير
0.498	3.98	36	أنثى				
0.451	4.41	46	ذكر	0.000*	80	3.843	المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات
0.462	4.02	36	أنثى				
0.689	3.96	46	ذكر	*0.022	80	2.341	روح المجازفة
0.591	3.62	36	أنثى				
0.458	4.14	46	ذكر	*0.031	80	2.192	الإبداع
0.415	3.92	36	أنثى				

من خلال الجدول (21) نلاحظ أن قيمة ت كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) للمجالات "المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات، روح المجازفة، الإبداع ككل"، مما يؤدي بنا إلى القبول بالفرضية التي تنص على: يوجد أثر للنوع الاجتماعي على "المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات، روح المجازفة، الإبداع ككل" وكانت النتائج لصالح الذكور.

الفرضية الفرعية الثانية من الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر للعمر على الإبداع **للقيادات.**

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثانية من الرئيسية الثانية فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجداول التالية تبين ذلك:

الجدول(22) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير العمر

	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المرونة	أقل من 30 سنة	10	3.80	0.718
	من 30-أقل من 39	40	4.17	0.440
	من 39-أقل من 49	27	3.91	0.339
	من 49 سنة فأكثر	5	4.48	0.110
	Total	**82**	**4.06**	**0.470**
التميز	أقل من 30 سنة	10	3.70	0.753
	من 30-أقل من 39	40	4.05	0.618
	من 39-أقل من 49	27	4.06	0.520
	من 49 سنة فأكثر	5	4.25	0.000
	Total	**82**	**4.02**	**0.592**
التطوير	أقل من 30 سنة	10	4.11	0.361
	من 30-أقل من 39	40	4.04	0.566
	من 39-أقل من 49	27	4.07	0.364
	من 49 سنة فأكثر	5	4.54	0.626
	Total	**82**	**4.09**	**0.495**
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	أقل من 30 سنة	10	4.09	0.544
	من 30-أقل من 39	40	4.21	0.525
	من 39-أقل من 49	27	4.31	0.381
	من 49 سنة فأكثر	5	4.43	0.700
	Total	**82**	**4.24**	**0.493**
روح المجازفة	أقل من 30 سنة	10	4.11	0.534
	من 30-أقل من 39	40	3.70	0.671
	من 39-أقل من 49	27	3.77	0.639
	من 49 سنة فأكثر	5	4.26	0.823
	Total	**82**	**3.81**	**0.666**
الإبداع	أقل من 30 سنة	10	3.96	0.514
	من 30-أقل من 39	40	4.03	0.508
	من 39-أقل من 49	27	4.02	0.335
	من 49 سنة فأكثر	5	4.39	0.279
	Total	**82**	**4.04**	**0.450**

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود فروقات ظاهرية بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة فيما إذا كانت تلك الفروقات ذات دلالة إحصائية، الجدول التالي يبين ذلك:

الجدول (23) نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار أثر العمر

		مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المرونة	بين المجموعات	2.64	3	0.88	4.505	0.066
	داخل المجموعات	15.239	78	0.195		
	المجموع	**17.879**	**81**			
التميز	بين المجموعات	1.358	3	0.453	1.306	0.278
	داخل المجموعات	27.042	78	0.347		
	المجموع	**28.4**	**81**			
التطوير	بين المجموعات	1.132	3	0.377	1.576	0.202
	داخل المجموعات	18.685	78	0.24		
	المجموع	**19.817**	**81**			
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	بين المجموعات	0.58	3	0.193	0.788	0.504
	داخل المجموعات	19.137	78	0.245		
	المجموع	**19.717**	**81**			
روح المجازفة	بين المجموعات	2.447	3	0.816	1.903	0.136
	داخل المجموعات	33.439	78	0.429		
	المجموع	**35.887**	**81**			
الإبداع	بين المجموعات	0.686	3	0.229	1.138	0.339
	داخل المجموعات	15.684	78	0.201		
	المجموع	**16.37**	**81**			

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة ف لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، مما يؤدي بنا إلى القبول بالفرضية القائلة: لا يوجد أثر للعمر على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الثالثة من الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر للمؤهل العلمي على الإبداع للقيادات.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الثالثة من الرئيسية الثانية فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجداول التالية تبين ذلك:

الجدول (24) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المرونة	بكالوريوس	63	4.01	0.483
	دبلوم عالي	4	4.10	0.115
	ماجستير	10	4.36	0.488
	دكتوراه	1	4.40	.
	أخرى	4	4.00	0.000
	Total	**82**	**4.06**	**0.470**
التميز	بكالوريوس	63	3.94	0.606
	دبلوم عالي	4	4.25	0.289
	ماجستير	10	4.40	0.543
	دكتوراه	1	4.25	.
	أخرى	4	4.13	0.433
	Total	**82**	**4.02**	**0.592**
التطوير	بكالوريوس	63	4.02	0.484
	دبلوم عالي	4	4.36	0.082
	ماجستير	10	4.29	0.602
	دكتوراه	1	5.00	.
	أخرى	4	4.29	0.000
	Total	**82**	**4.09**	**0.495**
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	بكالوريوس	63	4.23	0.516
	دبلوم عالي	4	4.21	0.247
	ماجستير	10	4.43	0.393
	دكتوراه	1	3.29	.
	أخرى	4	4.14	0.330
	Total	**82**	**4.24**	**0.493**
روح المجازفة	بكالوريوس	63	3.78	0.654
	دبلوم عالي	4	4.29	0.165
	ماجستير	10	3.97	0.900
	دكتوراه	1	3.00	.
	أخرى	4	3.64	0.082
	Total	**82**	**3.81**	**0.666**

الإبداع	بكالوريوس	63	3.99	0.461
	دبلوم عالي	4	4.24	0.035
	ماجستير	10	4.29	0.497
	دكتوراه	1	3.99	.
	أخرى	4	4.04	0.136
	Total	**82**	**4.04**	**0.450**

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود فروقات ظاهرية بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة فيما إذا كانت تلك الفروقات ذات دلالة إحصائية، الجدول التالي يبين ذلك:

الجدول (25) نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار أثر المؤهل العلمي

		مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المرونة	بين المجموعات	1.218	4	0.304	1.407	0.24
	داخل المجموعات	16.661	77	0.216		
	المجموع	**17.879**	**81**			
التميز	بين المجموعات	2.192	4	0.548	1.61	0.18
	داخل المجموعات	26.209	77	0.34		
	المجموع	**28.4**	**81**			
التطوير	بين المجموعات	1.996	4	0.499	2.156	0.082
	داخل المجموعات	17.821	77	0.231		
	المجموع	**19.817**	**81**			
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	بين المجموعات	1.311	4	0.328	1.371	0.252
	داخل المجموعات	18.405	77	0.239		
	المجموع	**19.717**	**81**			
روح المجازفة	بين المجموعات	2.008	4	0.502	1.141	0.344
	داخل المجموعات	33.878	77	0.44		
	المجموع	**35.887**	**81**			
الإبداع	بين المجموعات	0.923	4	0.231	1.151	0.339
	داخل المجموعات	15.447	77	0.201		
	المجموع	**16.37**	**81**			

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة ف لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، مما يؤدي بنا إلى القبول بالفرضية القائلة: لا يوجد أثر للمؤهل العلمي على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الرابعة من الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر لسنوات الخبرة على الإبداع للقيادات.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الرابعة من الرئيسية الثانية فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجداول التالية تبين ذلك:

الجدول (26) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المرونة	أقل من 10 سنوات	22	4.13	0.643
	-10أقل من 15 سنة	26	4.03	0.422
	- 15أقل من 20 سنة	23	4.07	0.155
	20 سنة فأكثر	11	3.96	0.631
	Total	**82**	**4.06**	**0.470**
التميز	أقل من 10 سنوات	22	3.98	0.703
	-10أقل من 15 سنة	26	3.88	0.588
	- 15أقل من 20 سنة	23	4.20	0.353
	20 سنة فأكثر	11	4.07	0.734
	Total	**82**	**4.02**	**0.592**
التطوير	أقل من 10 سنوات	22	4.18	0.471
	-10أقل من 15 سنة	26	3.95	0.567
	- 15أقل من 20 سنة	23	4.04	0.277
	20 سنة فأكثر	11	4.35	0.624
	Total	**82**	**4.09**	**0.495**
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	أقل من 10 سنوات	22	4.22	0.576
	-10أقل من 15 سنة	26	4.10	0.506
	- 15أقل من 20 سنة	23	4.36	0.285
	20 سنة فأكثر	11	4.35	0.597
	Total	**82**	**4.24**	**0.493**

روح المجازفة	أقل من 10 سنوات	22	3.97	0.581
	-10أقل من 15 سنة	26	3.60	0.748
	- 15أقل من 20 سنة	23	3.76	0.486
	20 سنة فأكثر	11	4.06	0.846
	Total	**82**	**3.81**	**0.666**
الإبداع	أقل من 10 سنوات	22	4.10	0.533
	-10أقل من 15 سنة	26	3.91	0.495
	- 15أقل من 20 سنة	23	4.09	0.188
	20 سنة فأكثر	11	4.16	0.530
	Total	**82**	**4.04**	**0.450**

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود فروقات ظاهرية بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة فيما إذا كانت تلك الفروقات ذات دلالة إحصائية، الجدول التالي يبين ذلك:

الجدول (27) نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار أثر سنوات الخبرة

		مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المرونة	بين المجموعات	0.226	3	0.075	0.333	0.802
	داخل المجموعات	17.653	78	0.226		
	المجموع	**17.879**	**81**			
التميز	بين المجموعات	1.252	3	0.417	1.199	0.316
	داخل المجموعات	27.148	78	0.348		
	المجموع	**28.4**	**81**			
التطوير	بين المجموعات	1.529	3	0.51	2.173	0.098
	داخل المجموعات	18.288	78	0.234		
	المجموع	**19.817**	**81**			
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	بين المجموعات	0.993	3	0.331	1.379	0.256
	داخل المجموعات	18.724	78	0.24		
	المجموع	**19.717**	**81**			
روح المجازفة	بين المجموعات	2.468	3	0.823	1.921	0.133
	داخل المجموعات	33.418	78	0.428		
	المجموع	**35.887**	**81**			
الإبداع	بين المجموعات	0.694	3	0.231	1.151	0.334
	داخل المجموعات	15.676	78	0.201		
	المجموع	**16.37**	**81**			

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة ف لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، مما يؤدي بنا إلى القبول بالفرضية القائلة: لا يوجد أثر لسنوات الخبرة على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية الخامسة من الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر للمسمى الوظيفي على الإبداع للقيادات.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية الخامسة من الرئيسة الثانية فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجداول التالية تبين ذلك:

الجدول (28) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المرونة	مدير عام	6	4.07	0.745
	مدير دائرة	51	4.12	0.435
	نائب مدير	4	3.80	0.231
	مساعد مدير	18	4.01	0.478
	رئيس قسم	3	3.67	0.577
	Total	82	4.06	0.470
التميز	مدير عام	6	4.00	0.806
	مدير دائرة	51	4.13	0.544
	نائب مدير	4	3.75	0.000
	مساعد مدير	18	3.92	0.624
	رئيس قسم	3	3.25	0.661
	Total	82	4.02	0.592
التطوير	مدير عام	6	4.10	0.704
	مدير دائرة	51	4.14	0.459
	نائب مدير	4	4.29	0.000
	مساعد مدير	18	4.00	0.546
	رئيس قسم	3	3.57	0.515
	Total	82	4.09	0.495
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	مدير عام	6	4.38	0.484
	مدير دائرة	51	4.32	0.425
	نائب مدير	4	3.64	0.247
	مساعد مدير	18	4.20	0.578
	رئيس قسم	3	3.62	0.541
	Total	82	4.24	0.493

روح المجازفة	مدير عام	6	4.14	0.838
	مدير دائرة	51	3.90	0.639
	نائب مدير	4	3.86	0.165
	مساعد مدير	18	3.50	0.672
	رئيس قسم	3	3.33	0.577
	Total	82	3.81	0.666
الإبداع	مدير عام	6	4.14	0.678
	مدير دائرة	51	4.12	0.406
	نائب مدير	4	3.87	0.063
	مساعد مدير	18	3.93	0.471
	رئيس قسم	3	3.49	0.444
	Total	82	4.04	0.450

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود فروقات ظاهرية بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، ولمعرفة فيما إذا كانت تلك الفروقات ذات دلالة إحصائية، الجدول التالي يبين ذلك:

الجدول (29) نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار أثر المسمى الوظيفي

		مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المرونة	بين المجموعات	0.947	4	0.237	1.077	0.374
	داخل المجموعات	16.932	77	0.22		
	المجموع	**17.879**	**81**			
التميز	بين المجموعات	2.854	4	0.713	2.15	0.083
	داخل المجموعات	25.547	77	0.332		
	المجموع	**28.4**	**81**			
التطوير	بين المجموعات	1.22	4	0.305	1.263	0.292
	داخل المجموعات	18.597	77	0.242		
	المجموع	**19.817**	**81**			
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	بين المجموعات	3.054	4	0.764	3.529	0.111
	داخل المجموعات	16.662	77	0.216		
	المجموع	19.717	81			
روح المجازفة	بين المجموعات	3.516	4	0.879	2.091	0.09
	داخل المجموعات	32.37	77	0.42		
	المجموع	**35.887**	**81**			
الإبداع	بين المجموعات	1.658	4	0.415	2.17	0.08
	داخل المجموعات	14.712	77	0.191		
	المجموع	**16.37**	**81**			

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة ف لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، مما يؤدي بنا إلى القبول بالفرضية القائلة: لا يوجد أثر للمسمى الوظيفي على الإبداع للقيادات.

الفرضية الفرعية السادسة من الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر لمدة الخدمة على الإبداع للقيادات.

لاختبار فرضية الدراسة الفرعية السادسة من الرئيسة الثانية فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجداول التالية تبين ذلك:

الجدول (30) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير مدة الخدمة

	مدة الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المرونة	أقل من سنة	6	4.53	0.450
	1-أقل من 5 سنوات	18	3.78	0.594
	5-أقل من 10 سنوات	13	4.06	0.472
	10-أقل من 15 سنة	26	4.11	0.372
	من 15 سنة فأكثر	19	4.11	0.322
	Total	82	4.06	0.470
التميز	أقل من سنة	6	4.42	0.465
	1-أقل من 5 سنوات	18	3.58	0.664
	5-أقل من 10 سنوات	13	4.08	0.313
	10-أقل من 15 سنة	26	3.94	0.584
	من 15 سنة فأكثر	19	4.38	0.411
	Total	82	4.02	0.592
التطوير	أقل من سنة	6	4.24	0.590
	1-أقل من 5 سنوات	18	3.95	0.404
	5-أقل من 10 سنوات	13	4.05	0.289
	10-أقل من 15 سنة	26	3.98	0.591
	من 15 سنة فأكثر	19	4.35	0.437
	Total	82	4.09	0.495
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	أقل من سنة	6	4.33	0.516
	1-أقل من 5 سنوات	18	4.02	0.430
	5-أقل من 10 سنوات	13	4.24	0.542
	10-أقل من 15 سنة	26	4.32	0.554
	من 15 سنة فأكثر	19	4.31	0.396
	Total	82	4.24	0.493

روح المجازفة	أقل من سنة	6	3.95	0.959
	1-أقل من 5 سنوات	18	3.60	0.508
	5-أقل من 10 سنوات	13	3.86	0.609
	10-أقل من 15 سنة	26	3.70	0.706
	من 15 سنة فأكثر	19	4.07	0.647
	Total	82	3.81	0.666
الإبداع	أقل من سنة	6	4.29	0.551
	1-أقل من 5 سنوات	18	3.79	0.439
	5-أقل من 10 سنوات	13	4.06	0.366
	10-أقل من 15 سنة	26	4.01	0.496
	من 15 سنة فأكثر	19	4.24	0.284
	Total	82	4.04	0.450

من خلال الجدول السابق نلاحظ وجود فروقات ظاهرية بين آراء أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مدة الخدمة، ولمعرفة فيما إذا كانت تلك الفروقات ذات دلالة إحصائية، الجدول التالي يبين ذلك:

الجدول (31) نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار أثر مدة الخدمة

		مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المرونة	بين المجموعات	2.876	4	0.719	3.69	0.008
	داخل المجموعات	15.003	77	0.195		
	المجموع	**17.879**	**81**			
التميز	بين المجموعات	7.059	4	1.765	6.368	0
	داخل المجموعات	21.341	77	0.277		
	المجموع	**28.4**	**81**			
التطوير	بين المجموعات	2.133	4	0.533	2.321	0.064
	داخل المجموعات	17.684	77	0.23		
	المجموع	**19.817**	**81**			
المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات	بين المجموعات	1.206	4	0.301	1.254	0.295
	داخل المجموعات	18.511	77	0.24		
	المجموع	**19.717**	**81**			
روح المجازفة	بين المجموعات	2.478	4	0.619	1.428	0.233
	داخل المجموعات	33.409	77	0.434		
	المجموع	**35.887**	**81**			
الإبداع	بين المجموعات	2.358	4	0.589	3.239	0.016
	داخل المجموعات	14.012	77	0.182		
	المجموع	**16.37**	**81**			

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة ف كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) للمجالات "المرونة، التميز، الإبداع ككل"، مما يؤدي بنا إلى القبـــول بالفرضـــية القائلة: يوجد أثر لمدة الخدمة على "المرونة، التميز، الإبداع للقيادات"، ومن خلال الجدول (32) نلاحظ أن الفروقات كانت بين من تقل خدمتهم عن السنة ومن تتراوح خدمتهم ما بين (1-أقـــل من 5 سنوات) لصالح من تقل خدمتهم عن 5 سنوات.

الجدول(32) شيفييه للفروقات البعدية

	(I) مدة الخدمة	(J) مدة الخدمة	Mean Difference (I-J)
المرونة	أقل من سنة	1-أقل من 5 سنوات	.7556(*)
التميز	أقل من سنة	1-أقل من 5 سنوات	.8333(*)
الإبداع	أقل من سنة	1-أقل من 5 سنوات	.4567(*)

الفصل الخامس
الاستنتاجات والتوصيات

(5 – 1): المقدمة

(5 – 2): الاستنتاجات

(5 – 3): التوصيات

الفصل الخامس

الإستنتاجات والتوصيات

(5-1) مقدمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والإبداع، وعليه أفرد هذا الفصل إلى استعراض استنتاجات وتوصيات الدراسة وكما يلي:

(5 -2) الاستنتاجات:

- تمتلك شركات الصناعات الدوائية نظم المعلومات الإدارية بأنواعها المختلفة بدرجة مرتفعة.
- إن مستوى الإبداع في شركات الصناعات الدوائية مرتفعا .
- يوجد أثر لمدة الخدمة على "المرونة، التميز، الإبداع للقيادات"، ومن خلال الفروقات كانت بين من تقل خدمتهم عن السنة ومن تتراوح خدمتهم ما بين (1-أقل من 5 سنوات) لصالح من تقل خدمتهم عن 5 سنوات وهذا يتفق مع دراسة (Sanjar and Levin،1992).
- لا يوجد أثر للمسمى الوظيفي على الإبداع للقيادات.
- لا يوجد أثر لسنوات الخبرة على الإبداع للقيادات.
- لا يوجد أثر للمؤهل العلمي على الإبداع للقيادات .
- لا يوجد أثر للعمر على الإبداع للقيادات.
- يوجد أثر للنوع الاجتماعي على "المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات، روح المجازفة، الإبداع ككل" وكانت النتائج لصالح الذكور.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستلزمات الإدارية على الإبداع للقيادات.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية على الإبداع للقيادات.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمستلزمات المادية على الإبداع للقيادات وهذا يتوافق مع دراسة (مخامرة والدهان:1989).
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمحتوى للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على الإبداع للقيادات وهذا يتفق مع دراسة (الضمور، 2003).
- يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، المستلزمات المادية، الموارد البشرية، المستلزمات الإدارية) على الإبداع للقيادات.

(5 - 3) التوصيات:

في ضوء ما جاء في النتائج، توصي الباحثة بما يلي:

1- تدريب وتطوير موظفي شركات الصناعية الدوائية بكافة مستوياتهم ضمن ورش العمل والندوات والمؤتمرات اللازمة لزيادة قدرتهم على استخدام نظم المعلومات الإدارية.

2- الرفع من جودة نظم المعلومات الإدارية وذلك عبر توفير المخصصات المالية اللازمة لتطوير نظم المعلومات بما يحقق سهولة فهم وتعلّم نظام المعلومات الإدارية.

3- انتقاء شركات الصناعات الدوائية للمدراء والمشرفين لديهم وفق معايير عالية لضمان جودة خدماتها.

4- التحديث المستمر لنظم المعلومات الإدارية من حيث المكونات المادية وذلك بتخصيص ميزانية كافية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بما يضمن قدرة النظام على تلبية جميع متطلبات المستفيدين وإيجاد حلول للمشاكل.

5- تحفيز الباحثين في شركات الصناعات الدوائية لإجراء المزيد من الدراسات حول نظم المعلومات الإدارية والإبداع.

6- اهتمام الإدارة العليا بالأشخاص المبدعين ومكافآتهم وتطويرهم.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع باللغة العربية:

1. الحسنية، سليم، مبادئ نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر، عمان 1998
2. الدهان، اميمة ،(1989)، الإبداع والسلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة في الأردن، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، العراق، المجلد 11، العدد 62.
3. السعد، مسلم علاوي وعبد السادة، مزهر، (2003)، العوامل المؤثرة في تنمية الإبداع في المنشأة الصناعية، حالة تطبيقية في عينة من المنشأة الصناعية العراقية، مجلة أفاق اقتصادية، مركز البحوث والتوثيق، دولة الإمارات العربية المتحدة، المجلد (24)، العدد (96).
4. الشبول، محمد (2003) اثر المعلومات وأنظمة المعلومات الإدارية على اتخاذ القرارات في قطاع الاتصالات في الأردن، ،رسالة ماجستير ، كلية إدارة الأعمال ،جامعة اليرموك.
5. الشلبي، فراس، (2005) ،فاعلية نظام المعلومات الإدارية وفق علاقة مشاركة المستفيد بجودة تصميم النظام : دراسة استطلاعية في عينة من المصارف التجارية الأردنية، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة الموصل.
6. الشماع، وآخرون (2000)، نظرية المنظمة، الطبعة الأولى عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
7. الصرايرة، أكثم (2003)، العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات ، مجلة جامعة مؤتة ، المجلد 18 ، العدد 4 .

8. الصرايرة، أكثم و الغريب، رويدة ،(2010)، أثر وظائف إدارة المـوارد البـشرية فـي الإبداع التنظيمي كما يراها العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة حالـة،رسـالة ماجستير ،المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ،المجلد 6،العدد 4.

9. الضمور، فيروز ،(2003) ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع التنظيمـي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية ، رسالة ماجستير غيـر منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.

10. العامري، صالح ، (2002)، الإبداع التكنولوجي: إطار عام، المؤتمر العلمي السنوي الثاني، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، عمان، أيار رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

11. الغرايبة، خالد (2003) المعرفة الإدارية وآثرها على الإبداع الإداري لدى المشرفين الإداريين في الشركات المساهمة.رسالة ماجستير جامعة مؤتة.

12. القريوتي، محمد قاسم، (2000)، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، الطبعة الثالثة، دار الشروق، عمان، الأردن.

13. الكيلاني، عثمان، وآخرون (2012) أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

14. النجار،فايز، (2004) ، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إستراتيجية المنشأة في الشركات الصناعية الأردنية ،أطروحة دكتوراة فلسفة في إدارة الأعمال،جامعة عمان العربية للدراسات العليا .

15. النجار، فايز (2010) .نظم المعلومات الإدارية منظور إداري ،الطبعة الثالثة، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

16.النظاري، محمد عبد الرحمن ،1990 ،نظم المعلومات وأثرها في فاعلية القرارات في المصارف التجارية الأردنية.رسالة ماجستير،غير منشورة ،كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية .

17.الهيجان، عبد الرحمن (1999) ."معوقات الإبداع في المنظمات السعودية" مجلة العامة، المجلد 39، العدد 1

18.إبراهيم، عبد الستار (2002) الحكمة الضائعة الإبداع والاضطراب النفسي والمجتمع، سلسلة عالم المعرفة رقم 280، الكويت المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب.

19.حريم،حسين (1997). السلوك الإبداعي التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

20.حريم، حسين (2004) . السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع

21.حمود، خضير كاظم (2002). السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع

22.سلطان، إبراهيم (2000)، نظام المعلومات الإدارية،مدخل النظم،الدار الجامعية- القاهرة.

23.عامر، طارق (2005) الإبداع مفاهيمه -أساليبه- نظرياته، الطبعة الأولى، مصر: الدار العالمية للنشر والتوزيع.

24.عبد الفتاح،حافظ(1995) "مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات"،مجلة الإداري، مسقط،معهد الإدارة العامة السنة (17)، العدد 60.

25.عساف، عبد المعطي (1995) "مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة"، مجلة الإداري، مسقط،معهد الإدارة العامة، السنة (17)، العدد 62.

26.عماد الصباغ، نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها، عمان، دار الثقافة، 2000م، ص174

27.مخامرة ، محسن ، والدهان ، أميمة (1988) . العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة الأردنية . دراسات . المجلد 15 ، العدد 2.

28.معجم الوسيط (1980)، مطابع دار المعارف.

29.ملكاوي، حيدرطلال،(2004)،آثار نظم المعلومات المحوسبة على مجالات الأعمال الإدارية والطبية: دراسة حالة على مدينة الحسين الطبية"، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.

30.موسى، نبيل عزت احمد. (1999) أساسيات نظم المعلومات في التنظيمات الإدارية. مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية

31.نجم، عبود، (2003) ، إدارة الابتكار، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

32. همشري، عمر(1994) معيقات الإبداع لدى العاملين في المكتبات المتخصصة في الأردن" دراسات ،الجامعة الأردنية،المجلد 21، العدد 4.

33. ياسين،سعد غالب ،(1998) نظم المعلومات الإدارية، عمان، دار البازور للنشر.

المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

1. Bardhan, I. Thouin, M., (2012). Health information technology and its impact on the quality and cost of helth care delivery, Dicision support Systems journal article, WEB: wEB: ww.elsevier.com/ Locate/ dss.

2. Brein ,James A.(1993). Introduction to Information system .Chicago: IL Irwin, 8th ed. and Principles, Harper & Row, New York ,U.S.A.

3. Daft , Richard , L., (2001) , Organization Theory and Design , 7th ed., South Westorn college, publishing U.S.A .

4. Damanpour , Fariborz ,1991 , Organizational Innovation : A Meta-Analysis Effects of Determinants and Moderators , Academy of Journal , Vol , 34 , No , 3

5. Dickson ,G.1981 .Management Information System: Evaluation and status. Advanced in computers.20:1-35

6. Ettlie , John and Reza , E , 1992 , Organizational Integration and Process Innovation , Academy of Management Journal , Vol , 35 , No ,4

7. Gordon, Judith R., and Gordon ,Steven R.(1999).Information systems: A Management Approach .2nd .,The Dryden Press, Fort Worth :Harcourt Brace College Publishers.

8. Haux R., (2006). Health Information system – Past, Present, Future, International Journal of Medical Information. Website: www. Intl. elsevierhealth.com/ journals/ ijmi

9. Hicks ,Jr., James O.(1993).Management Information system .A user Perspective.3rd ed., Paul:West Publishing Company.

10. Ibara , Hermenia ,1993 , Networking Centrality , Power and Innovation . Involvement Determinants of Technical and Administrative Roles , Academy of Management Journal , Vol , 36 , No , 3

11. Kotler, Philip (2000) , " marketing management " The Millennium Edition , New Jersey, prentice – Hall . Inc. .

12. McLeado, Jr., Raymond.(1995) .Management Information Systems.6th ed., Rngle wood Cliffs, New Jerdey: Prentice-Hall Intrnational ,Inc.

13. Robbins,S. & Decenze A.D,(1998).Fundamental of Management: Essential Concepts and Applications, Second ed, Prentice-Hall, U.S.A.

14. Sanjar , Mary and Levin , M , 1992 , Using Old Stuff in New Ways: Innovation as A Case Evolutionary Tinkering , Journal of Policy Analysis And Management , Vol, 11 , No , 1

15. Sekaran, Uma, (2003). Research Methods for Business, John Wiley & Sons, U.S.A

16. Shine, M.(1999).Does Information Technology Improve Coordination An Empirical Analysis .Journal of Logistics Information Management,12(2).

17. Spence ,W.R. (1994) .Innovation: The communication of change in Ideas, First ed., Chapman Hall,UK,1994.

18. Thomas, Peters and Roberts Waterman . 1982 . In Search of Excellence , Harper , NewYork - King

19. Turban, Efraim, Mclean, Ephraim, and Wethrbe, James. (1999).Information Technology for Management: Making Connections for Strategic Advantage.2nd ed., New York :John Wiley &Sons, Inc.

20. W.R., & Kugler J., (2000) , The Impact of rhetorical strategies on Innovation Decisions : An Experimental study " , omega , Vol.28.

مواقع انترنت

1- موقع غرفة صناعة عمان http://www.aci.org.jo/news

قائمة الملاحق

أولاً: قائمة بأسماء محكمي الاستبانة

ثانيا: أداة الدراسة (الاستبانة)

الملحق الأول

قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	الجامعة/ مكان العمل
1	د مروان النسور	أستاذ	جامعة البلقاء التطبيقية
2	د حمزة الشعار	أستاذ مساعد	جامعة البلقاء التطبيقية
3	د مازن قطيشات	أستاذ مساعد	جامعة البلقاء التطبيقية
4	د محمد المعايطة	أستاذ مساعد	جامعة البلقاء التطبيقية
5	د ياسر منصور	أستاذ مساعد	جامعة البلقاء التطبيقية

أداة الدراسة (الاستبانة)



جامعة البلقاء التطبيقية

كلية عمان الجامعية للعلوم المالية والإدارية

قسم إدارة الأعمال

رقم الاستبانة

التاريخ

أختي الكريمة /أخي الكريم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة البلقاء التطبيقية / كلية عمان الجامعية للعلوم المالية والإدارية

بدراسة عنوانها:"أثر المحتوى المعرفي لنظم المعلومات الإدارية على الإبداع للقيادات"

دراسة ميدانية لشركات الصناعات الدوائية في الأردن، وهذه الدراسة بإشراف الأستاذ الدكتور أكثم الصرايرة.

ونظرا لأهمية رأيك في هذا المجال، فإن الباحثة تأمل منكم التكرم بالإجابة عن جميع فقرات هذه الإستبانة بدقة وعناية وموضوعية وأن تكون الإجابات معبرة عن آرائكم، علما بأن المعلومات الواردة في هذه الاستبانة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بسرية مطلقة.

شكرا لحسن تعاونكم

الباحثة: ايناس عقل منصور

Email:enas_mansour82@yahoo.com

0795308903

أرجو التكرم بوضع أشارة (×) في المربع المقابل للإجابة:

الخصائص الشخصية:

(1) العمر

- ☐ أقل من 30 سنة
- ☐ 30 - أقل من 39 سنة
- ☐ 39 - اقل من 49 سنة
- ☐ 49 سنة فأكثر

(2) النوع الاجتماعي

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

(3) المستوى التعليمي

- ☐ بكالوريوس
- ☐ دبلوم عالي
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه
- ☐ أخرى

(4) الخبرة العملية

- ☐ أقل من 10 سنوات
- ☐ 10- اقل من 15 سنة
- ☐ 15 - اقل من 20 سنة
- ☐ 20 سنة فأكثر

المسمى الوظيفي في الشركة

- ☐ مدير عام
- ☐ مدير دائرة
- ☐ نائب مدير
- ☐ مساعد مدير

(6) مدة الخدمة

- ☐ أقل من سنة
- ☐ سنة - أقل من 5 سنوات
- ☐ 5 - أقل من 10 سنوات
- ☐ 10- اقل 15 سنة
- ☐ 15 سنة فأكثر

أولا نظم المعلومات الإدارية

البيـــــــــــان		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أولا	**البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات**					
1.	تتوفر أحدث أجهزة الحاسب الآلي في الشركة اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية .					
2.	تتواجد شبكة الإنترنت بشكل دائم في الشركة .					
3.	سرعة الانترنت المتوفر مناسبة.					
4.	تتوافر في الشركة شـبكة حاسـوب لـربط وتبـادل المعلومات بين العاملين.					
5.	يوجد موقع إلكتروني للوحدات والأقـسام الإشـرافية والرقابية في الشركة.					
6.	يتم استخدام البريد الإكتروني في العمل داخل الأقسام الإشرافية والرقابية في الشركة.					
7.	تتوافر قواعد البيانات اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.					
	ثانيا:المستلزمات المادية					
-1	تتوفر المخصصات المالية لتطبيق نظـم المعلومـات الإدارية داخل الشركة.					
-2	تتوفر المخصصات المالية اللازمة لتوفير متطلبـات تكنولوجيا المعلومات.					
-3	تتوفر المخصصات المالية لصيانة أجهزة الحاسـوب والبرامج الإلكترونية اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية.					
-4	تتوفر المخصصات المالية اللازمة للاستعانة بمدربين مؤهلين لتدريب العاملين على استخدام نظم المعلومات الإدارية في الشركة.					
-5	يوجد نظام حوافز للمتميزين في مجال استخدام نظـم المعلومات الإدارية.					
-6	تخصص الإدارة العليا الموازنة والمـوارد اللازمـة لتحسين نظم المعلومات الإدارية.					

ثالثا: الموارد البشرية						
-1	هناك خطط لتدريب وتأهيل العاملين علـــى اســتخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات.					
-2	يتوفر داخل الشركة خبراء لتصميم وتطوير البــرامج الإلكترونية للشركة.					
-3	يمتلك الأفراد القدرة على التعامل مع تقنيات تكنولوجيا المعلومات. (الحاسوب، الإنترنت، البريد الإلكتروني، الموقع الإلكتروني)					
-4	يوجد في داخل الأقسام الإشرافية والرقابية في الشركة متخصصون في تكنولوجيا المعلومات.					
-5	يوجد دورات تدريبية في استخدام الحاسوب والانترنت ومتابعة الجديد بشكل مستمر من خلال قسمك الــذي تعمل فيه .					
-6	يوجد في الشركة الكوادر البشرية ذات معرفة بأهمية نظم المعلومات الإدارية.					
رابعا:المستلزمات الإدارية						
-1	يوجد إدارة أو قسم للحاسوب في الشركة.					
-2	تدعم الإدارة العليا في الشركة نظم المعلومات الإدارية					
-3	تحرص الإدارة العليا للشركة على مواكبة المستجدات التقنية الحديثة في مجال الحاسب الآلي.					
-4	يوجد رقابة مستمرة من قبل الإدارة العليــا للــشركة لضمان استخدام نظم المعلومات الإدارية.					
-5	تعمل الإدارة العليا في الشركة على تهيئة المــوظفين نفسيا ومعنويا على استخدام نظم المعلومات الإدارية.					
-6	تقوم الإدارة العليا للشركة بتعيين مدراء بعد تــدريبهم على تطبيق نظم المعلومات الإدارية.					
-7	جميع المدراء ورؤساء الأقسام بالشركة يركزون على تطبيق نظم المعلومات الإدارية.					

ثانيا: الإبداع

	البيـــــــــان	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	أولا: المرونة					
-1	المهارات الاجتماعية (كالتعاون) اللازمة فـــي تقـــدم قرارات الشركة متعددة.					
-2	قدرتي على التكيف ومرونة التفكير ومراعاتي للأفكار الجديدة متعددة.					
-3	ارتبط مع العاملين بوحدات العمل ارتباطا شديدا.					
-4	استخدم طرق تشكيل فرق العمل بصورة مستمرة.					
-5	الأداء هو المعيار الأساسي لتقييمي كمسؤول					
	ثانيا: التميز					
-1	أعطـــي عمليـــة تحليـــل المـــؤثرات الخارجيـــة (التنافس،التعامل مع المنظمات المتشابهة)كثيـــر مـــن الاهتمام.					
-2	اهتم بتطبيق العدل في الشركة.					
-3	اشعر أن هناك دافعا يدفعني دائمـــا إلـــى أن أتقـــدم باقتراحات أو أراء جديدة في هذه الشركة					
-4	تشجع هذه الشركة موظفيها على إظهار أفـــضل مـــا لديهم فيما يختص بالآراء والمقترحات الجديدة					
	ثالثا: التطوير					
-1	القدرة الذهنية التي أحتاجها للقيام بأعمـــال الـــشركة المستقبلية عالية.					
-2	ارسم تصوراتي عن الأحداث مهتديا بأهداف الشركة وأعمالي الإدارية.					
-3	أتقدم بالاقتراحات عن الأحداث الجديدة معتمدا علـــى قراراتي السابقة.					
-4	أقوم بالتخطيط الجيد للمستقبل					
-5	يتم مكافأتي على الأعمال التي تساعد نجاح المنظمة					
-6	أحاول اكتشاف المشاكل بهدف حلها.					
-7	ابذل جهدا في توسيع مجالات اتـــصالاتي الوظيفيـــة خارج حدود المنظمة.					

رابعا: المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات						
-1	خصائصي المعرفية (كالثقافة ،التعلم، التدريب) التي امتلكها لنجاح الشركة مناسبة.					
-2	أتصرف بطريقة تبين أنني في موقع مسؤولية.					
-3	أنفذ الأعمال ضمن الأنظمة والإجراءات المعمول بها في الشركة					
-4	امنح العاملين فرصة عادلة لسماع شكاويهم عنـــدما تنشأ خلافات.					
-5	أبلغ بقرارات الإدارة العليا في الشركة بشكل فعـــال وسريع					
-6	أشجع الأفراد بالابتعاد عن الإجراءات المعقدة					
-7	أشجع الموظفون بهذه الشركة على حـــل المـــشكلات التي تواجههم بطريقة إبداعية					
رابعا: روح المجازفة						
-1	أتمكن من اتخاذ قرار حاسم خلال فترة قياسية نسبيا					
-2	استطيع اتخاذ قرارات مهمة في حالة ندرة المعلومات المتاحة					
-3	أناقش ترقيتي مع الرئيس المباشر مباشرة.					
-4	أتمسك بمواقفي حتى في حالة عدم وجود اتفاق مـــع الرئيس المباشر والعاملين.					
-5	ارغب العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة					
-6	اخصص الأموال لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطرة عالية.					
-7	أميل إلى القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية.					



Abstract

The impact of knowledge content of management information on Creativity For Administrative leaders , A Field Study of the Pharmaceutical Industries in Jordan

By:

Enas Akel Mansour

Supervisor

Dr. Aktham sarayrah

Professor

The main objective of this study is to identify the impact of the knowledge content of management information systems (Infrastructure for Information Technology, Human Resources, Administrative requirement, financial capacity) for creativity of leadership (Flexibility, Excellence, Development, Methodology in scientific thinking and problem solving).

Descriptive analytical approach was utilized in this study , which was dependent on conducting field survey for the study population within pharmaceutical companies represented by (Dar Al-Hekma,Dar Al-Dawa,Mid Farma ,JPM,and Jordan river company).

The importance of this study comes from the lach of information about the impact of knowledge content for management information systems and the level of effectiveness of managers in the pharmaceutical companies to be creative leaders and to examine the correlation between the independent variables (knowledge content for management information systems) combined all of its dimensions and the dependent variables (Creative Leadership) and all of its dimensions then to make recommendations to decision makers and managers in pharmaceutical companies .

In order to accomplish the study objectives and collect the required data, a questionnaire was designed and developed to address the study questions and hypotheses . this questionnaire was distributed to the study sample. (100) questionnaires have been distributed , (82) questionnaires from the total distributed questionnaires found valid for the analysis .

After a process of analysis of the study data and assumptions using the Statistical Package for Social Sciences SPSS, the study revealed important results:

1- A significant effect of the (Infrastructure for Information Technology, Human Resources, Administrative requirement, financial capacity)on the creativity of leadership.

2-No significant effect for the job title on the creativity of leadership.

3-No significant effect for the years of experience on the creativity of leadership.

4-No significant effect for the Qualification on the creativity of leadership.

5-No significant effect for the Age on the creativity of leadership.

6-No significant effect for the length of experience in the company on the (flexibility, excellence, creativity of leadership).

In light of the above conclusions the several recommendations figured out, include:

- Training and development of staff industrial pharmaceutical companies within the workshops, seminars and conferences to increase their ability to use management information systems.

- Selection of managers and supervisors should be conducted with high and fair standard.

- continuous development of management information systems technology and staff leaders, to ensure the system's ability to meet all the requirements of the beneficiaries and to find solutions to the problems.

- stimulate researchers in pharmaceutical companies to conduct more studies on the management information systems and creativity.

-Top management must give more attention to creative people by reward and developed them.

-Provide technical requirements and needs for the Management Information System according to the needs of the Leaders.